edtech®
TÜRKİYE
Türkiye'nin Eğitim Teknolojileri Alanındaki En Güncel İçerik Dergisi
2025/2 Özel Sayısı / Ücretsiz

Teknoloji Rüzgarı Eserken Gemiyi Rotada Tutmak: E-Öğrenme Neden Şart?

Yapay Zekâ Halüsinasyonları

8 Etkili Öğretim Tasarımı Modeli

Topluluk Temelli Öğrenme Nedir? Kohort Modeliyle Yetişkin Eğitiminde Dönüşüm

Erişilebilir e-Öğrenme ile Daha Kapsayıcı Bir Eğitim Deneyimi Nasıl Sunulur?

Kuantum Bilgisayarının Kullanım Alanları, Yapay Zekada Yaratacağı Gelişmeler

Dijital Dönüşüm Öncüleri: Dijital Liderler



E-ÖĞRENME 3.0

DİJİTAL ÖĞRENMEDE OYUNUNKURALLARI NASIL DEĞİŞİYOR?

edtechturkiye.com

3062 2876

enocta

"**Yeteneğe** Yatırım, **Geleceğe** Yatırım"

Yetenek Zekası Platformu

Çalışan Gelişimini Uçtan Uca Yönetebileceğiniz,
Gelişimi Sürdürülebilir, Yetkinlikleri Görünür Kılan, Veri Odaklı ve
Yapay Zeka Destekli Bir Platformla Tanışın.



Kurumunuza Özel Çözümler için Bize Ulaşın!

www.enocta.com



Gelin, eğitimin dijital dönüşüm yolculuğunda birlikte ilerlemeye devam edelim.

içerikler

06
E-Öğrenme 3.0: Dijital Öğrenmede Oyunun Kuralları Nasıl Değişiyor?

09
Teknoloji Rüzgarı Eserken Gemiyi Rotada Tutmak: E-Öğrenme Neden Şart?

16
Yapay Zekâ Halüsinasyonları

19
Dijital Okuryazarlık Neden Şart, Dijital Öğrenme Bize Nasıl Yardımcı Oluyor?

23
Öğrenme Deneyimi Tasarımı (LxD) ve Öğretim Tasarımı (ID) Farklar, Benzerlikler ve Ne Zaman Kullanılmalı?

27
Kurumsal Öğrenme ve Gelişimde 70-20-10 Modeli

30
8 Etkili Öğretim Tasarımı Modeli

34
Bilişsel Öğrenme (Cognitive Learning) Tarihçesi, Yararları ve Kurumsal Uygulamaları

39
Jobs to Be Done Yaklaşımıyla Eğitim Tasarımında Derinleşmek(Cognitive Learning) Tarihçesi, Yararları ve Kurumsal Uygulamaları

42
Ümran Beba ile Kapsayıcılık, Dijitalleşme ve Yeni Yetkinlikler

48
Topluluk Temelli Öğrenme Nedir? Kohort Modeliyle Yetişkin Eğitiminde Dönüşüm E-Öğrenme Neden Şart?

53
Eğitimde Video Türleri

58
Erişilebilir e-Öğrenme ile Daha Kapsayıcı Bir Eğitim Deneyimi Nasıl Sunulur?

62
İşitme Engelli Öğrenciler İçin Kapsayıcı Öğrenme İçeriği TasarlamakFarklar, Benzerlikler ve Ne Zaman Kullanılmalı?

65
Eğitim Sonrası Geri Bildirim Anketi

70
5G ile Eğitimde Teknolojik Atılım ve Akıllı Kampüsler

73
Kuantum Bilgisayarının Kullanım Alanları, Yapay Zekada Yaratacağı Gelişmeler

75
2025 AAAI Raporu Yapay Zeka Araştırmalarının Geleceği ve 17 Kritik Alan

77
Dijital Dönüşüm Öncüleri: Dijital Liderler

82
Haberler

92
Filmler

100
Kitaplar

Edtech Türkiye,
İkinci Sayı

önsöz



Değerli EdTech Türkiye Okurları,

İlk sayımızla birlikte çıktığımız bu yolculukta, sizlerden gelen yoğun ilgi ve değerli geri bildirimler sayesinde bugün ikinci sayımızla karşınızdayız. Eğitim teknolojilerine olan ilginin ve ihtiyacın her geçen gün arttığını gözlemlemek, bizleri bu alandaki üretim ve paylaşım sorumluluğumuzda daha da motive ediyor.

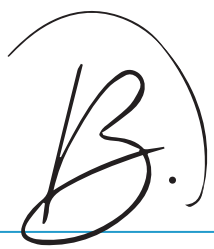
EdTech Türkiye olarak kurulduğumuz günden bu yana amacımız; yalnızca teknolojiyi tanıtmak değil, eğitimle anlamlı bağlar kuran, etkili ve sürdürülebilir çözümler sunan bir perspektif kazandırmak oldu. Bugün geldiğimiz noktada, bu vizyonun yalnızca bir fikir değil; büyüyen bir topluluk, paylaşılan bir inanç ve birlikte şekillenen bir gelecek olduğunu görüyoruz.

Bu sayımızda, dijital öğrenmenin evrimine ışık tutan e-Öğrenme 3.0 dosya konumuzla birlikte; öğrenme tasarımı, etkileşimli içerik üretimi, yapay zekâ destekli araçlar ve kapsayıcı eğitim uygulamalarını içeren zengin bir içerik yelpazesi sunuyoruz. Her yazı, eğitimde kaliteyi artırma çabamıza bir katkı sunarken, sizleri hem düşündürmeyi hem de ilham vermeyi amaçlıyor.

Önümüzdeki süreçte de, hem dijital dergimizle hem de çeşitli yayın formatlarımızla, eğitim teknolojileri alanında günceli takip eden, öncü içerikler üretmeye devam edeceğiz.

Dijital dönüşümün yalnızca teknolojiyle değil, doğru yaklaşımlarla ve insan merkezli çözümlerle mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu dönüşümde bize eşlik ettiğiniz için teşekkür eder, keyifli bir okuma deneyimi dilerim.

Saygılarımla,
Berkay Batallı
EdTech Türkiye Kurucusu



Takımımız

Berkay Batallı
GENEL YAYIN YÖNETMENİ

Kadir Odunkıran
Yazı İşleri Müdürü

Tuğba Batallı
Kreatif Direktör

Emirhan Işık
Eğitim Teknolojileri Uzmanı

Abdul Rahman El Abyad
Grafik ve Tasarım

Muhammet Çetin
VIdeographer

Rıdvan Burak Öztürk
Yurtdışı Temsilcisi

Çiğdem Yıldız Güler
İdari İşler

Reklam
reklam@edtechturkiye.com

İletişim
iletisim@edtechturkiye.com


edtech
TÜRKİYE



E-Öğrenme 3.0: Dijital Öğrenmede Oyunun Kuralları Nasıl Değişiyor?

Online eğitim artık sıkıcı değil. Kişiselleştirilmiş, etkileşimli ve veriye dayalı e-öğrenme ile eğitim süreçlerinizi bir üst seviyeye taşıyın!

Merhaba EdTech Türkiye Okurları! Online eğitim dünyası hızla evrim geçiriyor ve biz hâlâ eski sistemlere bağlı kalıyorsak, çok şey kaçırıyoruz. e-Öğrenme 3.0 dönemi başladı ve şimdiden geride kalmış olabiliriz. Ama merak etmeyin! Bu yazımızda yeni nesil online eğitimin ne olduğunu, nasıl geliştiğini ve bu dönüşüme nasıl ayak uydurabileceğinizi anlatacağız. Ancak bu dönüşümü anlamak için



Online eğitim dünyası hızla evrim geçiriyor ve biz hâlâ eski sistemlere bağlı kalıyorsak, çok şey ıyoruz.

önce bir zaman yolculuğuna çıkalım ve eğitim teknolojilerinin nasıl evrildiğini görelim.

Eğitim Teknolojilerinin Yolculuğu: 1.0 ve 2.0 Dönemleri.

Bir düşünün... İlk online eğitim içerikleri aslında basit PDF'ler, sayfalarca yazılar ve birkaç videodan ibaretti. İşte bu, e-Öğrenme 1.0 dönemiydi. Kurumlar, çalışanlarına eğitim sunmak için intranet üzerinden dosyalar paylaşıyor, ama öğrenci deneyimi tamamen göz ardı ediliyordu.
Ancak bu dijitalleşme çabası yeni değildi. Eğitimde teknoloji kullanımı, 1900'lerin başından itibaren gelişmeye başladı. İlk olarak projeksiyon cihazları ve okul müzeleri görsel eğitimi destekledi. 1930'larda radyo yayınları, 1950'lerde televizyon, 1980'lerde bilgisayarlar, 1990'larda internet devreye girdi ve online eğitimin temelleri atıldı.

- **1950'ler: Televizyon Çağı Başlıyor** Öğrenciler artık kitaplardan değil, televizyon ekranlarından öğrenmeye başlıyor! ABD'de 242 televizyon kanalı, eğitim programlarına ayrılıyor. Ancak televizyon tek yönlü bir öğrenme modeli sunduğu için zamanla etkisini kaybediyor.
- **1980'ler: Bilgisayarlar Eğitime Dahil Oluyor** Kocaman monitörler, ilk kez eğitimde aktif olarak kullanılıyor. Ancak henüz internet olmadığı için bu sistemler daha çok bireysel öğrenmeye dayalı.
- **1990'lar: İnternet, Öğrenmenin Kurallarını Değiştiriyor** Eğitim artık mesafe, zaman ve fiziksel sınırlamalardan kurtuluyor. Üniversiteler online kurslar açmaya başlıyor, e-postalar ve forumlar sayesinde öğrenciler öğretmenleriyle iletişim kurabiliyor.

Eğitim artık mesafe, zaman ve fiziksel sınırlamalardan kurtuluyor.

- **Günümüz Öncesi: e-Öğrenme 2.0 ve Sınırlılıkları** Öğrenciler artık sadece videolar izleyerek değil, etkileşimli sistemler sayesinde öğrenmeye başlıyor. Ancak hâlâ bir sorun var: Eğitim, tekdüze ve sıkıcı! Ve işte bu yüzden Online Learning 3.0 doğdu.

E-Öğrenme 3.0: Öğrenmenin Evrimi Başlıyor!

Öğrenme artık tek yönlü bir süreç değil, kişiselleştirilmiş, deneyimsel ve veriye dayalı olmalı. e-Öğrenme 3.0 işte tam olarak bunu getiriyor. Peki, bu yeni nesil öğrenme modeli tam olarak ne sunuyor?

- **Tasarım Odaklı Deneyim:** Bir LMS'nin arayüzü bir kurumsal portal gibi değil, kullanıcı dostu bir tüketici uygulaması gibi olmalı.
- **Etkileşimli İçerikler:** Sadece videolar ve testler değil, simülasyonlar, oyunlaştırılmış senaryolar ve canlı uygulamalar kullanılmalı.
- **Kişiselleştirme:** Tüm öğrenciler aynı içerikten geçmek zorunda değil. Ön testlerle seviyeleri belirleyerek herkesin kendi hızında ilerlemesine olanak tanımak.
- **Uygulama Odaklı Eğitim:** Öğrencilerin öğrendiklerini anında pratiğe dökmelerini sağlamak. Harvard Business School'un 'case study' yöntemi veya Boeing'in çalışanlarına sunduğu simülasyon tabanlı eğitimler gibi.
- **Gerçek Zamanlı Veri Kullanımı:** Anlık geri bildirim sistemleri ve gelişmiş analitiklerle öğrenme sürecini iyileştirmek.

Bu sistemleri kullanan Boeing, NASA, MIT gibi dev kuruluşlar, eğitimde devrim yaratıyor. Ancak bu dönüşüm için büyük bütçelere gerek yok! Küçük ölçekli firmalar da bu sürece adapte olabilir

Öğrenme artık tek yönlü bir süreç değil, kişiselleştirilmiş, deneyimsel ve veriye dayalı olmalı.

EdTech Türkiye'den 7 Adımda E-Öğrenme 3.0'a Geçiş

Öğrenci Deneyimini Önceliklendirin: Kendi aldığınız online eğitimleri düşünün... Kaçını gerçekten ilgiyle tamamladınız? Öğrencinin yerine kendinizi koyarak tasarım yapın.

1. **Stratejik Bir Yol Haritası Çıkarın:** Bugün kullandığınız sistemleri düşünün. Beş yıl sonra nasıl bir eğitim platformuna sahip olmak istiyorsunuz? Uzun vadeli bir vizyon oluşturun.
2. **Küçük Değişimlerle Başlayın:** Tek seferde büyük bir değişiklik yapmak zorunda değilsiniz. Önce küçük pilot projeler başlatın, etkisini ölçün, ardından ölçeklendirin.
3. **Öğrenme Deneyimini Modüler Hale Getirin:** Tek bir öğrenme modeli yerine mikro öğrenme modülleri, interaktif dersler ve yapay zeka destekli içeriklerle sisteminizi zenginleştirin.
4. **API'ler ve Entegrasyonları Kullanın:** Mevcut sisteminize ek araçlar entegre ederek öğrencilerinize daha etkileşimli bir deneyim sunabilirsiniz. Oyunlaştırmayı ve Sosyal Öğrenmeyi Dahil Edin: İnsanlar yalnız öğrenmekten sıkılır. Forumlar, grup projeleri, oyunlaştırma ve puanlama sistemleri ile motivasyonu artırabilirsiniz.
5. **Oyunlaştırmayı ve Sosyal Öğrenmeyi Dahil Edin:** İnsanlar yalnız öğrenmekten sıkılır. Forumlar, grup projeleri, oyunlaştırma ve puanlama sistemleri ile motivasyonu artırabilirsiniz.
6. **Veriyi Ciddiye Alın!** Öğrenme analizleri sadece bir raporlama aracı değil, sürekli iyileştirme için güçlü bir araçtır. Öğrenci ilerlemelerini, etkileşimleri ve zorluk yaşanan noktaları analiz ederek içeriklerinizi optimize edin.

E-Öğrenme 3.0 Gelecek Değil, Bugün!

"Öğrenme zahmetli ve sıkıcıdır" algısı artık eskide kaldı. Dijital dönüşümün bir parçası olan her kurum, eğitim süreçlerini de bu değişime adapte etmek zorunda. Eğer eğitim süreçlerinizi bir üst seviyeye taşımak istiyorsanız, eski LMS sistemleri ve düz video içeriklerinden çıkıp öğrenci odaklı, uygulama bazlı ve veriye dayalı öğrenme modellerine geçme zamanı!

Peki sizin organizasyonunuz bu dönüşümün neresinde? Sizce e-Öğrenme 3.0'a ayak uydurabiliyor musunuz?

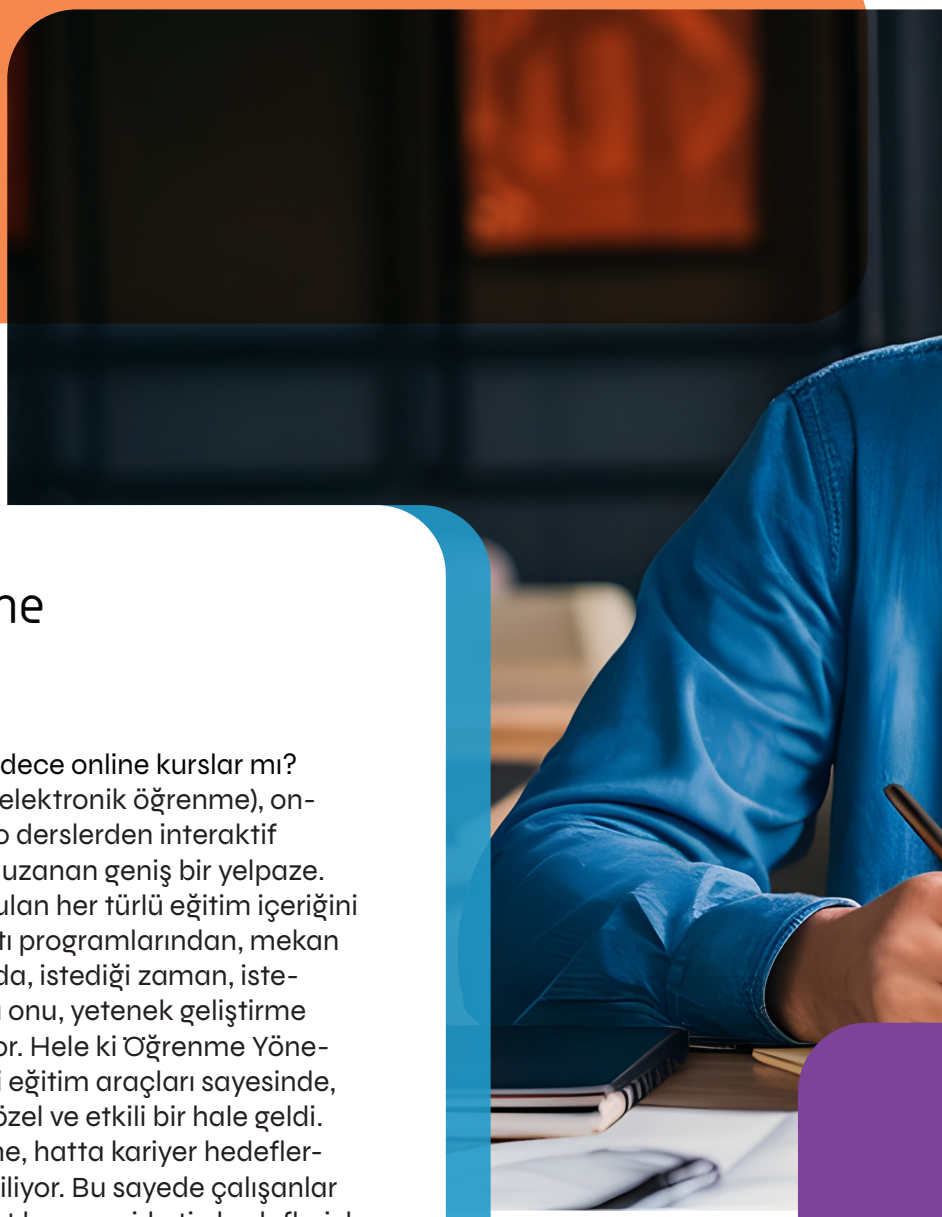
EdTech Türkiye olarak, en etkili eğitim stratejilerini ve yenilikçi öğrenme yaklaşımlarını paylaşmaya devam edeceğiz. Çalışan gelişimi ve kurumsal eğitim hakkında daha fazla bilgi almak için bizi takip etmeye devam edin!



Teknoloji Rüzgarı Eserken Gemiyi Rotada Tutmak: E-Öğrenme Neden Şart?

E-öğrenme ile çalışanlarınızın potansiyelini açığa çıkarın! Upskilling & reskilling stratejileri, doğru platform seçimi ve etkili uygulama ipuçlarıyla iş gücünüzü geleceğe hazırlayın, rekabette öne geçin. Teknoloji çağının getirdiği baş döndürücü değişim, iş dünyasının dinamiklerini sürekli dönüştürmektedir. Bilginin hızla eskidiği, iş tanımlarının evrildiği ve rekabetin keskinleştiği bu ortamda, kurumların en değerli sermayesi olan insan kaynağının yetkinliklerini sürekli güncel tutması ve geleceğe hazırlanması stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu dönüşümün anahtarı, e-öğrenme gibi esnek ve etkili öğrenme yöntemlerinde yatmaktadır. Bu makale, teknoloji rüzgarı eserken şirket gemilerini rotada tutmada e-öğrenmenin neden vazgeçilmez olduğunu ve nasıl stratejik bir araç olarak kullanılabileceğini detaylı bir şekilde ele alacaktır.

Çalışanlarımızın yeteneklerini taze tutmak, onları geleceğe hazırlamak bir lüks değil, adeta bir zorunluluk haline geldi.



E-Öğrenme: Sadece Online Kurslardan Fazlası

E-Öğrenme deyince aklınıza ne geliyor? Sadece online kurslar mı? Aslında çok daha fazlası! E-öğrenme (yani elektronik öğrenme), online kurslardan canlı webinarlara, kısa video derslerden interaktif simülasyonlara, hatta sanal sınıflara kadar uzanan geniş bir yelpaze. Kısacası, dijital platformlar aracılığıyla sunulan her türlü eğitim içeriğini kapsıyor. Geleneksel sınıf eğitimlerinin o katı programlarından, mekan bağımlılığından sıyrılıp, herkese kendi hızında, istediği zaman, istediği yerden öğrenme imkanı sunuyor. Bu da onu, yetenek geliştirme konusunda inanılmaz esnek ve verimli kılıyor. Hele ki Öğrenme Yönetim Sistemleri (LMS) ve yapay zeka destekli eğitim araçları sayesinde, e-öğrenme artık çok daha sofistike, kişiye özel ve etkili bir hale geldi. Şirketler, çalışanlarının ihtiyaçlarına, rollerine, hatta kariyer hedeflerine göre özel eğitim programları tasarlayabiliyor. Bu sayede çalışanlar sıkılmıyor, öğrenme sürecine daha istekli katılıyor ve şirketin hedefleriyle daha kolay bütünleşiyorlar.

E-öğrenme herkese kendi hızında, istediği zaman, istediği yerden öğrenme imkanı sunuyor.



Upskilling ve Reskilling: Yetenek Geliştirmenin İki Boyutu

İki önemli kavram var burada, sıkça duyuyoruz: Upskilling ve Reskilling. Kulağa benzer gelseler de aslında farklı ihtiyaçlara cevap veriyorlar.

- **Upskilling (Yetkinlik Artırma):** Mevcut rolde daha da parlamak, daha etkili olmak veya bir üst pozisyona hazırlanmak için sahip olunan yeteneklerin üzerine yenilerini eklemek demek. Örneğin, pazarlama departmanınızdaki Ayşe Hanım'ın, kampanyaları daha iyi analiz edip optimize etmek için veri analizi öğrenmesi tam bir upskilling örneği.
- **Reskilling (Yeniden Yeteneklendirme):** Çalışanlara tamamen yeni beceriler kazandırarak onları şirket içinde farklı rollere hazırlamak anlamına geliyor. Özellikle dijital dönüşüm, otomasyon veya yeniden yapılanma süreçlerinde çok kritik. Mesela, otomasyon nedeniyle işi değişecek bir depo görevlisinin, yeni bir yazılımı kullanmayı öğrenerek farklı bir departmanda görev alması reskilling'dir.

E-Öğrenme Şirketler İçin Neden Şart?

Şirketler neden bu kadar önem vermeli?

- **Çağa Ayak Uydurmak Şart:** Yapay zeka, otomasyon, dijitalleşme... Bunlar artık geleceğin değil, bugünün gerçekleri. Çalışanlarımızın bu yeni dünyaya adapte olabilmesi, şirkete değer katmaya devam edebilmesi için yeni yeteneklere ihtiyacı var.
- **Çalışan Bağlılığı Başka Bir Seviyede:** Hangi çalışan gelişimine yatırım yapıldığını görmekten mutlu olmaz ki? Çalışanlarınıza öğrenme ve gelişme fırsatı sunduğunuzda, onların sadece şirkete değil, size olan bağlılığını da perçinlersiniz. Bu, sadece iyi hissettirmez, aynı zamanda değerli çalışanlarınızı kaybetmenizi de önler.
- **Rakiplerden Bir Adım Önde Olmak:** Yetenekli, güncel bilgiye sahip bir ekip demek; daha fazla yenilik, daha yüksek verimlilik ve sonuçta pazarda daha güçlü bir konum demek. Farkı yaratan insandır, unutmayalım.

- **Maliyetleri Düşürmenin Akıllı Yolu:** Sürekli yeni eleman bulmak, onları işe alıştırmak hem zaman hem de ciddi bir maliyet demek. Mevcut çalışanlarınızın potansiyelini e-öğrenme ile açığa çıkarmak, inanın çok daha ekonomik ve sürdürülebilir bir çözüm.

Yetenekli, güncel bilgiye sahip bir ekip demek; daha fazla yenilik, daha yüksek verimlilik ve sonuçta pazarda daha güçlü bir konum demek.

E-Öğrenmeyi Etkili Kullanmanın Yolları: 7 İpucu

Tamam, e-öğrenme harika ama potansiyelini tam olarak ortaya çıkarmak için doğru adımları atmak gerek. İşte size birkaç samimi tavsiye:

- **Önce Röntgeni Çekin: Hangi Yetenekler Eksik?** Gözü kapalı yola çıkılmaz. Performans değerlendirmeleri, çalışanlarınızla yapacağınız samimi sohbetler, anketler ve hatta rakiplerinizin neler yaptığına bir göz atmak... Nerede eksikler-imiz var, hangi yeteneklere acil ihtiyacımız var? Önce bunu netleştirelim.
- **Doğru Sahneyi Kurun: Hangi Platformu Seçmeli?** Piyasada birçok LMS ve e-öğrenme platformu var. Seçim yaparken şunlara dikkat edin: Kullanımı kolay mı? Farklı içerik türlerini (video, metin, test vb.) destekliyor mu? Çalışanların ilerlemesini takip etmek, raporlamak için güçlü araçları var mı? Sertifikasyon gibi özellikleri sunuyor mu? Ekibinize en uygun olanı seçmek kritik.
- **Terzi Usulü Eğitimler Tasarlayın:** Herkes aynı şekilde öğrenmez, herkesin ihtiyacı aynı değildir. Pazarlamacının ihtiyacıyla, mühendisin ihtiyacı bir olmaz. Çalışanlarınızın mevcut rollerine, deneyim seviyelerine ve hatta kariyer hayallerine göre kişiselleştirilmiş öğrenme yolları oluşturun. Bu, "tek beden herkese uyar" mantığından çok daha etkilidir.
- **Öğrenme Ateşini Yakın: Kültür Yaratın!** Eğer şirket içinde "sürekli öğrenme" bir değer olarak benimsenmezse, en iyi platform bile işe yaramaz. Çalışanlarınızı kendi öğrenme yolculuklarının sahibi olmaları için teşvik edin. Öğrenme hedefleri belirlemelerine yardımcı olun, başarılarını takdir edin, küçük ödüllerle motivasyonu artırın. Öğrenmeyi bir görev değil, bir fırsat olarak görmelerini sağlayın.

Eğer şirket içinde 'sürekli öğrenme' bir değer olarak benimsenmezse, en iyi platform bile işe yaramaz.



- **Sıkıcı Olmasın! Etkileşim ve Eğlence Şart:** Kimse saatlerce sıkıcı metinler okumak istemez. Eğitim içeriklerinizi zenginleştirin! Videolar, interaktif alıştırmalar, oyunlaştırma (gamification) elementleri, gerçek hayattan vaka çalışmaları... Bunlar hem katılımı artırır hem de öğrenilenlerin akılda kalmasını sağlar.
- **Pusulanız Veriler Olsun: Takip Edin, Ölçün, İyileştirin:** Çalışanlar programları tamamlıyor mu? Öğrendiklerini işlerine yansıtabiliyorlar mı? Hangi içerikler daha etkili? Platformunuzun sunduğu analiz ve raporlama özelliklerini kullanarak süreci sürekli takip edin. Elde ettiğiniz verilerle eğitim stratejilerinizi güncelleyin, iyileştirin.

Çalışanlar ve Şirket İçin Parlak Bir Gelecek

E-öğrenme yoluyla çalışan gelişimine yatırım yapmak, sadece bugünü kurtarmak değil, aynı zamanda hem çalışanlarınız hem de şirketiniz için daha parlak bir geleceğin kapılarını aralamaktır. Bunun uzun vadeli faydaları saymakla bitmez:

- **Kariyerde Yükseliş:** Yeni yetenekler kazanan çalışanlar, terfi etmek veya daha fazla sorumluluk almak için daha donanımlı hale gelir.
- **İş Güvencesi:** Sürekli kendini geliştiren, çağa ayak uyduran çalışanların teknolojik değişimler nedeniyle işsiz kalma riski azalır.
- **Artan Verimlilik:** Yeni beceriler, işlerin daha hızlı, daha doğru ve daha verimli yapılmasını sağlar.

- **Adaptasyon Yeteneği:** Değişime daha kolay uyum sağlayan çalışanlar, şirketin en değerli varlıkları haline gelir.

Neden E-Öğrenme? Geleneksel Yöntemlere Karşı Avantajları.

Klasik sınıf eğitimlerinin yeri ayrı olsa da, e-öğrenmenin sunduğu avantajlar gerçekten göz ardı edilemez:

- **Esneklik ve Erişilebilirlik:** Çalışanlarınız ister ofiste, ister evde, isterse bir kafede olsun, istedikleri zaman eğitim materyallerine ulaşabilirler. Farklı lokasyonlardaki ekipler veya uzaktan çalışanlar için ideal.
- **Maliyet Avantajı:** Eğitim mekanı kirası, eğitmen ve katılımcıların yol/konaklama masrafları, basılı materyal maliyetleri... E-öğrenme ile tüm bunlardan tasarruf edersiniz.
- **Kendi Hızında Öğrenme:** Kimi hızlı öğrenir, kimi daha fazla zamana ihtiyaç duyar. E-öğrenme, herkesin kendi öğrenme hızına saygı duyar, bu da bilginin daha iyi sindirilmesini sağlar.
- **Tutarlı ve Standart Eğitim:** Farklı eğitmenlerin anlatım tarzı veya bilgi seviyesi farklılık gösterebilir. E-öğrenmede ise herkes aynı kalitede ve standartta içeriğe ulaşır.
- **Ölçeklenebilirlik**: İster 10 çalışanınız olsun, ister 10.000... E-öğrenme programlarını binlerce kişiye aynı anda ulaştırmak lojistik olarak çok daha kolaydır.
- **Veriye Dayalı İçgörüler:** Çoğu platform, kimin hangi eğitimi ne kadar tamamladığı, testlerdeki başarı durumu gibi konularda detaylı raporlar sunar. Bu verilerle eğitimin etkinliğini ölçmek çok daha kolaydır.

E-öğrenmeyi bir masraf kalemi olarak değil, şirketinizin ve çalışanlarınızın geleceğine yapılmış stratejik bir yatırım olarak görün.





E-Öğrenme: Bir Masraf Kalemi Değil, Stratejik Bir Yatırım

Sonuç olarak, e-öğrenme; kurumların değişen teknoloji ve pazar koşullarına adaptasyonunu sağlamak, çalışanların yetkinliklerini sürekli güncel tutmak (upskilling) ve ihtiyaç duyulduğunda yeni roller için yeniden yeteneklendirmek (reskilling) amacıyla kullanılabilecek en stratejik araçlardan biridir. Sağladığı esneklik, erişilebilirlik ve maliyet etkinliği ile çalışan gelişimini iş akışına entegre etme potansiyeli sunar. E-öğrenmeyi bir masraf unsuru olarak görmek yerine, insan kaynağına ve dolayısıyla kurumun geleceğine yapılan stratejik bir yatırım olarak konumlandırmak esastır. Sürekli öğrenmeyi teşvik eden bir kurum kültürü oluşturmak, dijital çağın getirdiği zorluklara karşı en güçlü savunma ve uzun vadeli başarının teminatıdır.



Yapay Zekâ Halüsinasyonları: Eğitimde Zorluktan Fırsata Dönüşüm Rehberi

Yapay zekâ yanılgılarının eğitimde nasıl fırsata dönüştürülebileceğini keşfedin. Eleştirel düşünme, medya okuryazarlığı ve araştırma becerilerini geliştirmek için pratik stratejiler sunuyoruz.

Merhaba EdTech Türkiye okurları, Yapay zekâ teknolojilerinin eğitim dünyasında yarattığı dönüşüm, hepimizin yakından takip ettiği bir konu. Bu yazımızda, yapay zekânın sıkça eleştirilen bir özelliğinin - "halüsinasyon" olarak adlandırılan yanılgılarının - eğitimde nasıl fırsata dönüştürülebileceğini derinlemesine ele alacağız.

Makinelerin Yanılgıları: Yapay Zekâ Halüsinasyonları Nedir ve Neden Oluşur?

Yapay zekâ halüsinasyonları, yapay zekâ sistemlerinin gerçek dışı veya yanlış bilgiler üretmesi durumudur. ChatGPT gibi büyük dil modelleri, eğitildikleri veri setlerindeki örüntülere dayanarak yanıt üretirler. Ancak bu modeller, gerçek bir anlayış veya dünya bilgisine sahip değildir. Doğru bilgi veya bağlam eksikliğinde, makul görünen ancak gerçek dışı detaylarla boşlukları doldurabilirler.

Örneğin, bir yapay zekâ sistemi şu tür halüsinasyonlar üretebilir:

- Var olmayan kitaplar veya makaleler "alıntılayabilir"
- Gerçekte hiç yaşanmamış tarihsel olaylar "anlatabilir"
- Bilimsel gerçekleri yanlış yorumlayabilir veya tamamen uydurabilir
- Gerçek kişilere ait olmayan sözler veya fikirler atfedebilir



Bu durum, yapay zekâ çıktılarına körü körüne güvenemeyeceğimiz anlamına gelir. Bir metnin özeti hatalı olabilir, var olmayan bilgiler eklenebilir veya temel görünen gerçekler bile değiştirilebilir.

Yapay zekâ halüsinasyonları, yapay zekâ sistemlerinin gerçek dışı veya yanlış bilgiler üretmesi durumudur.
Bu durum, yapay zekâ çıktılarına körü körüne güvenemeyeceğimiz anlamına gelir.

Eğitimde Bir Fırsat Olarak Halüsinasyonlar: Makinelerin Hatalarından Öğrenmek

Eğitimci perspektifinden bakıldığında, yapay zekânın bu özelliği aslında bir avantaja dönüştürülebilir. Yapay zekâ çıktılarını sorgulamak, eleştirel düşünmek ve bilgileri doğrulamak, öğrencilerimizin öğrenme sürecini destekleyen etkili bir yöntemdir.

Eğitimci perspektifinden bakıldığında, yapay zekânın bu özelliği aslında bir avantaja dönüştürülebilir.

Eleştirel düşünmeyi teşvik etmek eğitimde yeni bir kavram değildir. Hata tespit ve düzeltme, “farkı bul” etkinlikleri, akran değerlendirmesi ve çapraz referanslama gibi teknikler uzun zamandır kullanılmaktadır. Yapay zekâ halüsinasyonları, bu teknikleri güncel ve ilgi çekici bir bağlamda uygulama fırsatı sunar.

Öğrencilerimizi yapay zekâ çıktılarını sorgulamaya, eleştirel düşünmeye ve bilgileri doğrulamaya teşvik eder.

Eğitimciler İçin Stratejiler: Yapay Zekâ Yanılgılarından Nasıl Yararlanabiliriz?

Yapay zekâ halüsinasyonlarını eğitim süreçlerinize entegre etmek ve bunları birer öğrenme aracına dönüştürmek için pratik stratejiler:

1. Farkındalık Oluşturma: Öğrencilere yapay zekâ halüsinasyonlarının ne olduğunu ve neden oluştuğunu somut örneklerle açıklayın.
2. Eleştirel Düşünme Alıştırmaları: Yapay zekâ çıktılarını analiz etme, hataları tespit etme ve doğru bilgiyi araştırma görevleri verin.
3. İşbirlikçi Öğrenme: Çevrimiçi platformlarda veya grup çalışmalarında yapay zekâ hatalarını tartışıp birlikte doğrulama etkinlikleri düzenleyin.
4. Oyunlaştırma: Yapay zekâ hatalarını “yakalama” temalı yarışmalar veya oyunlarla öğrenmeyi daha eğlenceli hale getirin.
5. Disiplinler Arası Yaklaşım: Farklı derslerde yapay zekâ yanılgılarını ele alarak konunun çok yönlü anlaşılmasını sağlayın (matematiksel hatalar, dilsel tutarsızlıklar, bilimsel yanlışlar vb.).

ları tanımayı ve çapraz kontrol yapmayı öğretin.

7. Etik Tartışmalar: Yapay zekânın yanlış bilgi yayma potansiyeli üzerine etik sohbetler başlatarak sorumlu kullanım farkındalığı yaratın.
8. İçerik Üretimi ve Düzenleme: Yapay zekâ metinlerini düzeltme veya geliştirme görevleriyle yazma becerilerini ve AI anlayışını geliştirin.
9. Araştırma Becerileri Geliştirme: Yapay zekâ çıktılarını doğrulamak için kapsamlı araştırma yapmaya teşvik ederek araştırma becerilerini geliştirin.
10. Teknoloji ve İnsan İşbirliği: Yapay zekâyı yardımcı bir araç olarak görmeyi, çıktılarını eleştirel değerlendirmeyi ve insan zekâsıyla birleştirmeyi öğretin.

Yapay zekânın yaptığı ciddi hataları 'yakalama' görevi, öğrenciler için motive edici bir mücadeleye dönüştürülebilir.

Geleceğe Hazırlık: Eleştirel Düşünen Bireyler Yetiştirmek

Eğitimciler olarak görevimiz, teknolojinin sunduğu fırsatları ve zorlukları dengeli bir şekilde ele almaktır. Yapay zekâ halüsinasyonları, öğrencilerimizi daha dikkatli, sorgulayıcı ve bilgili bireyler olmaya teşvik etmek için benzersiz bir fırsat sunmaktadır.

Eğitimciler olarak görevimiz, teknolojinin sunduğu fırsatları ve zorlukları dengeli bir şekilde ele almaktır.

Bu yaklaşımı benimseyerek, öğrencilerimizi sadece yapay zekâ çağına hazırlamakla kalmayıp, aynı zamanda hayat boyu öğrenme ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmelerine de yardımcı olabiliriz. Yapay zekâ teknolojilerinin hızla geliştiği bu dönemde, öğrencilerimizin bu teknolojileri anlamaları, eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmeleri ve etik bir şekilde kullanmaları hayati önem taşımaktadır.

Yapay zekâ halüsinasyonları, öğrencilerimizi daha dikkatli, sorgulayıcı ve bilgili bireyler olmaya teşvik etmek için benzersiz bir fırsat sunmaktadır.

Yapay zekâ halüsinasyonları, başlangıçta bir zorluk gibi görünse de, aslında eğitim sistemleri için hayati bir dönüm noktası sunuyor. Bu yanılgıları, eleştirel düşünme, bilgi doğrulama ve dijital okuryazarlık gibi 21. yüzyılın vazgeçilmez becerilerini inşa etmek için bir katalizör olarak kullanmak mümkün.

Eğitim kurumlarının ve liderlerin önceliği, yapay zekânın 'hatalarından' ders çıkararak, öğrencilerimizi bu yeni bilgi çağının karmaşıklığı içinde bilinçli ve sorgulayıcı bireyler olarak yetiştirmektir. Bu stratejik yaklaşım, yalnızca bireylerin değil, toplumların ve ekonomilerin geleceği için de kritik önem taşımaktadır.

Yapay zekânın potansiyelini tam anlamıyla kucaklarken, onun getirdiği meydan okumalara karşı en güçlü silahımız her zaman insan zekası ve eleştirel düşünme yeteneğimiz olacaktır.





Dijital Okuryazarlık İçin Rota Dijital Öğrenme mi?

Teknoloji çağının baş döndürücü hızı, iş dünyasının ve toplumların yapısını temelden değiştirmektedir. Bu sürekli evrilen ortamda, bireyler ve kurumlar için uyum sağlama ve rekabetçiliği sürdürme yetkinliği kritik önem kazanmaktadır. Bu dönüşümün merkezinde yer alan temel kavramlardan biri dijital okuryazarlıktır. Ancak dijital okuryazarlık, dijital araçların temel kullanımının ötesine geçerek, teknolojiyle entegre düşünebilme, etkili iletişim kurma ve bilgi üretebilme gibi kapsamlı becerileri kapsar. Bu makale, dijital okuryazarlığın tanımını, günümüz ve geleceğin iş dünyası için vazgeçilmezliğini ve bu stratejik yetkinliğin kazanılmasında dijital öğrenmenin rolünü analitik bir bakış açısıyla değerlendirecektir.

Dijital Okuryazarlık: Tanım ve Kapsam

Dijital okuryazarlık, yaygın bir yanılgının aksine, yalnızca bilgisayar kullanmak veya internette gezinmek gibi temel becerileri kapsamaz. Gerçek dijital okuryazarlık, teknolojiyle dolu bu dünyada etkin bir şekilde var olmamızı, bilgiyi işlememizi ve değer yaratmamızı sağlayan çok daha geniş bir yetkinlik setini ifade eder. Bu set başlıca şu unsurları içerir:

- **Dijital Araçlarla Eleştirel Düşünme:** Dijital ortamlardan elde edilen veriyi analiz etme, güvenilirliğini sorgulama ve bu bilgiyi karar alma süreçlerine entegre etme becerisi.
- **Etkili Online İletişim:** Farklı dijital platformları (e-posta, anlık mesajlaşma, video konferans vb.) profesyonel ve amaca yönelik kullanabilme yetkinliği. Sanal ortamlarda açık ve etkili iletişim kurma becerisi.
- **İçerik Üretimi:** Dijital formatlarda (yazılı metin, görsel, video, sunum) anlamlı ve değerli içerikler oluşturabilme ve dijital platformlarda bunları paylaşabilme becerisi.
- **Siber Güvenlik Farkındalığı:** Dijital tehditlerin (virüsler, kimlik avı, veri hırsızlığı vb.) farkında olma, kişisel ve kurumsal verileri koruma yöntemlerini bilme ve online ortamlarda güvenli davranışlar sergileme bilinci.
- **Yeni Teknolojilere Hızla Adapte Olma:** Yapay zekâ, makine öğrenmesi, bulut bilişim gibi sürekli gelişen teknolojileri anlama, öğrenme ve iş süreçlerine entegre etme yeteneği. Değişime adaptasyon ve sürekli öğrenme çevikliği.

Özetle, sektörden bağımsız olarak, dijital okuryazarlık modern iş gücü için temel bir gereklilik haline gelmiştir.

Dijital Okuryazarlığın Geleceğin İş Dünyası İçin Önemi

Dünya Ekonomik Forumu gibi kuruluşlar, geleceğin en kritik yetkinlikleri arasında analitik düşünme, karmaşık problem çözme ve ileri teknoloji kullanımını önceliklendirmektedir. Bu yetkinliklerin tamamı dijital okuryazarlıkla doğrudan ilişkilidir. Otomasyon ve yapay zekâ rutin görevleri üstlenirken, insan kaynağının katma değeri, yaratıcılık, eleştirel düşünme ve teknolojiyle işbirliği yapma becerilerine odaklanmaktadır.

Farklı sektörlerden örnekler bu önemi pekiştirmektedir:

- Sağlık profesyonelleri, elektronik sağlık kayıtlarını etkin kullanmak ve teşhis süreçlerinde yapay zekâ destekli araçlardan faydalanmak durumundadır.
- Eğitimciler, sanal öğrenme ortamlarını yönetmek ve dijital eğitim materyallerini derslerine entegre etmek zorundadır.
- Üretim sektörü çalışanları, Nesnelerin İnterneti (IoT) ve robotik sistemlerle entegre çalışan akıllı üretim hatlarında yetkinlik kazanmaktadır.

Dijital okuryazarlık eksikliği, hem bireylerin kariyer gelişimlerini sınırlamakta hem de kurumların dijital dönüşüm süreçlerinde geride kalma riskini artırmaktadır.



Dijital Öğrenme: Dijital Okuryazarlık Kazanımında Kritik Bir Araç

Dijital okuryazarlık becerilerini kazanmanın ve sürekli güncellemenin en stratejik yollarından biri dijital öğrenme platformlarıdır. Dijital öğrenmenin sunduğu avantajlar, bu süreci geleneksel yöntemlere göre daha verimli ve erişilebilir kılmaktadır:

- **Esneklik ve Erişilebilirlik:** İnternet erişimi olan her yerden ve istenilen zamanda öğrenme imkanı sunar. Coğrafi kısıtlamaları ortadan kaldırarak global bilgiye erişimi kolaylaştırır.
- **Kişiye Özel Öğrenme Deneyimi:** Bireysel öğrenme hızlarına uyum sağlar. Adaptif öğrenme teknolojileri sayesinde öğrencinin performansına göre kişiselleştirilmiş eğitim yolları sunulabilir. Tekrar etme veya hızlandırma seçenekleri mevcuttur.
- **Etkileşimli Metotlar:** Artırılmış Gerçeklik (AR), Sanal Gerçeklik (VR), simülasyonlar ve oyunlaştırma gibi teknolojilerle öğrenme deneyimini daha ilgi çekici ve akılda kalıcı hale getirir.
- **Maliyet Etkinliği:** Kurumsal eğitimler için seyahat, konaklama, mekan kiralama ve basılı materyal gibi maliyetleri düşürür. Standardize edilmiş içeriğin geniş kitlelere hızla ulaştırılmasını sağlar.

Dijital Öğrenmenin Dijital Okuryazarlık Gelişimine Katkıları ve Faydaları

Dijital öğrenme aracılığıyla dijital okuryazarlığın geliştirilmesi hem bireyler hem de kurumlar için somut faydalar sunar:

Bireyler İçin:

- **Kariyer Fırsatlarının Artması:** Dijital yetkinlikler, iş piyasasında rekabet avantajı sağlar ve kariyer ilerlemesi için yeni kapılar açar.
- **Yaşam Boyu Öğrenme Kapasitesi:** Dijital öğrenme alışkanlığı, bireylerin sürekli değişen teknoloji ve bilgi karşısında yetkinliklerini güncel tutmalarını sağlar.
- **Verimlilik Artışı:** Dijital araçları ve süreçleri etkin kullanma becerisi, kişisel ve mesleki verimliliği doğrudan artırır.

Kurumlar İçin:

- **Değişime Adaptasyon:** Dijital okuryazar bir iş gücü, şirketin teknolojik değişimlere ve pazar taleplerine daha hızlı ve esnek yanıt vermesini sağlar.
- **Çalışan Bağlılığı ve Elde Tutma:** Çalışanlarının gelişimine yatırım yapan kurumlar, yetenekleri bünyesinde tutmada daha başarılı olur ve çalışan memnuniyetini artırır.
- **Rekabet Üstünlüğü:** Dijital yetkinlikleri yüksek bir ekip, inovasyon süreçlerini hızlandırır, operasyonel verimliliği artırır ve pazarda ayrışma imkanı yaratır.

Dijital Okuryazarlık Kazanımında Karşılaşılan Zorluklar

Bu dönüşüm sürecinde potansiyel zorluklar da mevcuttur:

- **Dijital Uçurum:** Cihaz ve internet erişimi konusundaki eşitsizlikler, dijital okuryazarlık eğitimine katılımı etkileyebilir. Bu durum, altyapı yatırımları ve alternatif öğrenme çözümleri (çevrimdışı modüller vb.) gerektirir.
- **Öğrenci Motivasyonu:** Özellikle kendi hızında öğrenme modellerinde bireysel motivasyonu sürdürmek zor olabilir. Etkileşimli içerikler, oyunlaştırma ve mentorluk programları bu zorluğun aşılmasına yardımcı olabilir.
- **İçerik Güncelliği:** Teknolojinin hızla değişmesi, dijital öğrenme içeriklerinin sürekli olarak güncellenmesi ihtiyacını doğurur. Güncel olmayan içerikler eğitimin etkinliğini düşürür.

Geleceğe Bakış: Dijital Öğrenme ve Dijital Okuryazarlık El Ele

İş dünyası geleceğe doğru ivme kazanırken, dijital okuryazarlık, bireylerin ve kurumların bu değişime adapte olabilmesi ve rekabet avantajı sağlayabilmesi için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Dijital öğrenme platformları, sunduğu esneklik, erişilebilirlik ve ölçeklenebilirlik ile bu kritik yetkinliğin kazanılması ve sürekli güncel tutulması için en stratejik araçlardan biridir. Kurumların dijital okuryazarlık gelişimini bir maliyet unsuru olarak değil, insan kaynağına ve geleceğe yapılmış stratejik bir yatırım olarak konumlandırması esastır. Bireylerin de yaşam boyu öğrenme prensibini benimseyerek dijital yetkinliklerini sürekli geliştirmesi, kariyer yollarını güvence altına alacaktır. Nihayetinde, dijital çağın sunduğu fırsatları en üst düzeyde değerlendirebilen ve zorluklarına karşı direnç gösterebilen iş gücü, ancak dijital okuryazar bir temel üzerinde inşa edilecektir.

edtech
TÜRKİYE



Eğitimde Dönüşümün İki Ayağı: ID mi, LxD mi? Ne Zaman Hangisi?

Eğitim teknolojileri ve metodolojileri sürekli gelişirken, Öğrenme Deneyimi Tasarımı (Learning Experience Design - LxD) giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Öğrenenlerin ihtiyaçlarını, motivasyonlarını ve bağlamını merkeze alan LxD yaklaşımı, bilginin ötesinde, kalıcı ve anlamlı deneyimler yaratmayı hedefler. Bu evrim sürecinde, geleneksel Öğretim Tasarımı (Instructional Design - ID) ile LxD arasındaki ilişki ve farklar profesyoneller için temel bir konu haline gelmiştir. Bu makale, ID ve LxD kavramlarını irdeleyerek, aralarındaki temel farkları, benzerlikleri ve farklı durumlar için hangi yaklaşımın ne zaman daha uygun olacağını detaylı bir analizle sunmaktadır.

Learning Experience Design (LxD) Nedir?

LxD, öğrenenlerin bireysel ihtiyaçlarına ve hedeflerine göre özel olarak tasarlanmış, etkili ve anlamlı öğrenme deneyimleri oluşturmayı hedefleyen bir yaklaşımdır. Bu süreç;

- Kullanıcı deneyimi (UX),
- Multimedya tasarımı,
- Etkileşim tasarımı

gibi disiplinlerden beslenir ve öğrenme sürecini çok daha ilgi çekici hale getirir. Bir LxD tasarımcısı, şu temel sorulara yanıt arar:

- Öğrenenlerin ihtiyaçları nelerdir?
- Bu ihtiyaçları karşılamak için en etkili yöntemler hangileridir?
- Öğrenenlerin dikkatini çekmek ve motivasyonlarını artırmak için hangi araçlar kullanılabilir?

LxD'nin temel amacı, öğrenenlere yalnızca bilgi aktarmak değil, bu bilgiyi deneyim yoluyla anlamlandırmalarını ve uygulamalarını sağlamaktır.

Instructional Design (ID) Nedir?

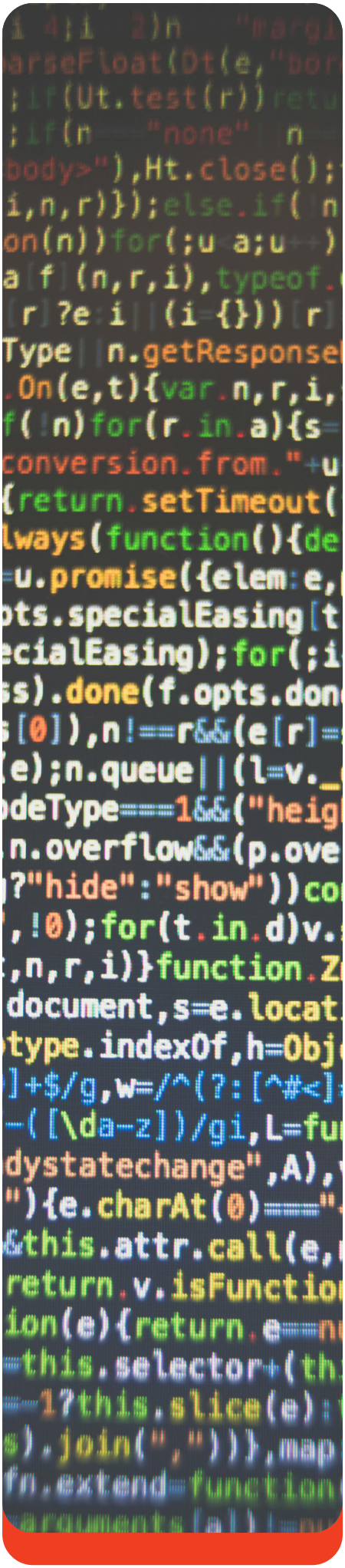
Instructional Design (Öğretim Tasarımı), bir öğrenme hedefi doğrultusunda bilgi ve beceri aktarımını kolaylaştırmak için sistematik bir şekilde eğitim içeriklerinin tasarlanması sürecidir. Genellikle yukarıdan aşağıya bir yaklaşımı benimser, yani eğitim içeriği, öğrenenlerin ihtiyaçlarından ziyade öğretilecek bilginin yapılandırılmasına odaklanır.

Instructional Design, eğitim içeriğini yapılandırmaya ve öğrenme hedeflerine ulaşmayı sağlamaya odaklanır.

ID ve LxD Arasındaki Temel Farklar

Instructional Design, eğitim içeriğini yapılandırmaya ve öğrenme hedeflerine ulaşmayı sağlamaya odaklanır. Geleneksel bir yaklaşımla, "Hangi bilgiyi nasıl aktarırız?" sorusuna yanıt arar. Bu yaklaşımda içerik merkezlidir ve tasarım süreci yukarıdan aşağıya doğru işler.
Öte yandan, Learning Experience Design, öğrenen odaklı bir yaklaşımdır. Tasarımın temelinde empati, etkileşim ve bireyselleştirilmiş deneyim yer alır. Öğrenme sürecini, öğrenenlerin ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda şekillendirir.

Learning Experience Design, öğrenen odaklı bir yaklaşımdır.



Özellik Karşılaştırması

Özellik	Instructional Design (ID)	Learning Experience Design (LxD)
Odak	İçeriğin etkili aktarımı	Öğrenen odaklı, anlamlı ve etkili öğrenme deneyimi tasarımı
Yaklaşım	Yukarıdan aşağıya (bilgi aktarımına odaklı)	Aşağıdan yukarıya (öğrenen ihtiyaçlarına dayalı)
Disiplin Katkısı	Öğretim tasarımı	UX, etkileşim, multimedya, bilişsel bilimlerden destek alır
Hedef	Bilgi ve becerilerin öğretimi	Öğrenmeyi kalıcı, uygulanabilir ve kişiselleştirilmiş hale getirme
Etkileşim	Pasif öğrenme deneyimlerine daha yatkın	Aktif katılım, oyunlaştırma ve simülasyonlarla zenginleştirilmiş

Neden İkisi Birlikte Kullanılmalı?

Tamamlayıcı Güçler

Instructional Design ve Learning Experience Design, birbirinden farklı yaklaşımlar olmasına rağmen, eğitim süreçlerinde tek başına kullanılmaları yerine birbirlerini tamamlayıcı şekilde kullanıldıklarında en iyi sonuçları verebilirler.
Hangi yaklaşımın önceliklendirileceği, tamamen eğitim içeriğinin hedeflerine, öğrenen kitlesinin ihtiyaçlarına ve öğrenme ortamına bağlıdır.

- **Instructional Design'ın Gücü:** ID, öğrenme içeriklerinin sistematik olarak yapılandırılması ve hedeflenen bilgilerin etkin bir şekilde aktarılması konusunda güçlüdür. Daha geleneksel ve yapılandırılmış eğitim ihtiyaçları için temel oluşturur.
- **Learning Experience Design'ın Gücü:** LxD, öğrenme sürecine derinlik ve etkileşim kazandırır. İçeriği öğrenenlerin ihtiyaçlarına göre şekillendirir, motivasyonlarını artırır ve öğrenilen bilgilerin uygulanabilir olmasını sağlar.

Birlikte Kullanımın Avantajları:

- **Eğitim Hedeflerini Netleştirme:** ID, hedeflerin açıkça tanımlanmasını sağlar. LxD ise bu hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran etkili yöntemler ve deneyimler sunar.
- **Yapılandırılmış ve Esnek Tasarım:** ID, içerik için sağlam bir temel oluştururken; LxD, bu içeriği öğrenen odaklı ve esnek hale getirir.
- **Ölçülebilir ve Etkileşimli Sonuçlar:** ID, ölçülebilir öğrenme çıktıları sağlarken; LxD, bu çıktıları öğrenenlerin ilgi ve katılımını artıracak araçlarla destekler.

Instructional Design ve Learning Experience Design, birbirlerini tamamlayıcı şekilde kullanıldıklarında en iyi sonuçları verebilirler.

Hangi Durumda Hangi Yaklaşım Öncelikli Olmalı?

- **Instructional Design Tercih Edilmeli:** Eğer içerik, çok net öğrenme hedefleriyle yapılandırılmış ve geleneksel bir yaklaşım gerektiriyorsa (ör. mevzuat eğitimleri, teknik bilgiler), ID daha ön planda olmalıdır.
- **Learning Experience Design Tercih Edilmeli:** Eğer öğrenen katılımı, etkileşim ve bireyselleştirilmiş bir deneyim öncelikliyse (ör. simülasyonlar, oyunlaştırma, problem çözme odaklı eğitimler), LxD daha etkili bir çözüm olacaktır.
- **İkisi Birlikte Kullanılmalı:** Çoğu durumda, her iki yaklaşımın birleşimi en iyi sonucu verir. Örneğin, bir satış eğitiminde:
  - ID ile ürün bilgileri ve süreç aktarılır.
  - LxD ile simülasyonlar, oyunlaştırma ve role-playing aktiviteleriyle öğrenenlerin bu bilgiyi uygulamaları sağlanır.

Çoğu durumda, her iki yaklaşımın birleşimi en iyi sonucu verir.





ID ve LxD: Birlikte Daha Güçlü Bir Öğrenme Deneyimi İçin

Instructional Design ve Learning Experience Design birbirinin alternatifi değil, tamamlayıcısıdır. Eğitim süreçlerini daha etkili, ilgi çekici ve anlamlı hale getirmek için iki yaklaşımın güçlü önlerinden birlikte faydalanmak en ideal çözümdür.
Kurumunuzun ihtiyaçlarını doğru bir şekilde analiz ederek, hangi yaklaşımı önceliklendireceğinize karar verebilir ve her iki yöntemi bir arada kullanarak öğrenme deneyimlerinizi zenginleştirebilirsiniz.

70-20-10 Modeli: Kurumsal Öğrenmeyi Neden ve Nasıl Dönüştürüyor?

Çalışanlarınızın öğrenme süreçlerini yeniden şekillendirin! İş üzerinde öğrenme, sosyal etkileşim ve formal eğitim dengesiyle daha etkili bir eğitim stratejisi oluşturun.

Organizasyonlarda çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek, sürekli değişen iş dünyasında kritik bir gerekliliktir. Bu ihtiyaca yanıt veren etkili ve esnek modellerden biri de 70-20-10 modelidir. Günlük iş deneyimleri, meslektaşlarla etkileşimler ve formal eğitimlerden oluşan bu çerçeve, öğrenmeyi daha doğal, etkili ve sürdürülebilir bir süreç haline getirmeyi hedefler. Bu makale, 70-20-10 modelinin temelini, bileşenlerini ve kurumsal öğrenme süreçlerini nasıl dönüştürebileceğini detaylı bir şekilde ele alacaktır.

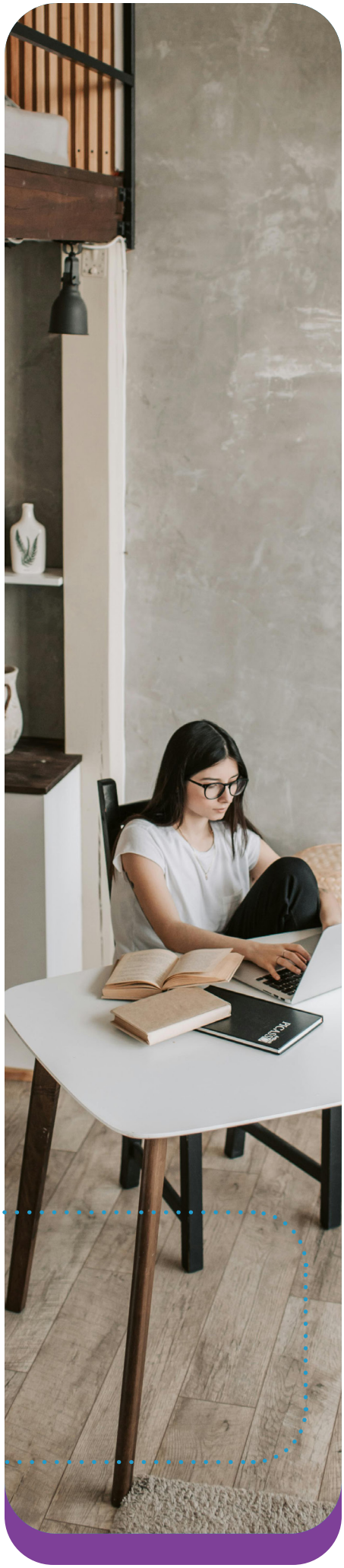
Modelin Temeli: Öğrenme Sürecinin Anatomisi

Bu öğrenme modeli, çalışanların eğitim ve gelişim süreçlerini üç ana başlıkta toplar:

- **%70 İş Üzerinde Öğrenme (Experiential Learning):** Çalışanların günlük işlerini yaparken edindikleri deneyimlerden oluşur.
- **%20 Sosyal Öğrenme (Social Learning):** Meslektaşlarla iş birliği ve etkileşim yoluyla gerçekleşir.
- **%10 Formal Eğitim (Formal Learning):** Planlı, yapılandırılmış eğitim oturumlarından ve kurslardan elde edilir.

Bu modelin temel amacı, öğrenmeyi iş akışına entegre ederek çalışanlarınızın doğal bir şekilde bilgi edinmesini ve becerilerini geliştirmesini sağlamaktır.

Model, öğrenmeyi daha doğal, etkili ve sürdürülebilir bir hale getiriyor.



Öğrenmenin İki Yüzü: Formal ve İnformal Ayırım

- **Formal Öğrenme:** Hedef odaklı ve planlı yapılandırılmış eğitim.
  - Örnekler: Yeni çalışan oryantasyonu, sertifikasyon kursları, online modüller, seminerler.
- **İnformal Öğrenme:** Spontane ve deneyim odaklı doğal öğrenme.
  - Örnekler: Günlük iş deneyimleri, meslektaşlardan tavsiye alma, forumlar, uygulama içi rehberlik.

Modelin Kalbi: Aşamalar ve Gerçek Hayat Örnekleri

70-20-10 modeli, öğrenmenin farklı yollarını bir araya getirir:

- **%70 İş Üzerinde Öğrenme:**
  - Günlük iş görevleri sırasında pratik yapmak.
  - Hata yaparak öğrenmek ve geri bildirim almak.
  - Yeni araçları veya yazılımları iş başında kullanmak.
  - Uygulama içi rehberlik ve destek almak.
- **%20 Sosyal Öğrenme:**
  - Mentorluk ve koçluk programlarına katılmak.
  - Takım projelerinde iş birliği yapmak.
  - Meslektaşlar arasında bilgi ve deneyim paylaşım seansları düzenlemek.
  - İç/dış profesyonel topluluklarda yer almak.
- **%10 Formal Eğitim:**
  - Sertifikasyon programlarını tamamlamak.
  - Online veya yüz yüze eğitim kurslarına katılmak.
  - Seminer, atölye çalışması veya konferanslara iştirak etmek.
  - LMS üzerinden yapılandırılmış eğitim modüllerini bitirmek.

Kazanılan beceriler günlük görevlerde hemen uygulanabilir.

Başarı İçin Model: 70-20-10'un Avantajları

Bu modeli benimsemek, kurumsal öğrenme ve gelişim süreçlerine önemli katkılar sağlar:

- **Daha Etkili ve Katılımcı Öğrenme:** Çalışanlar kendi öğrenme süreçlerinin daha fazla parçası olur.
- **Gerçek Hayata Dayalı Öğrenme:** Kazanılan beceriler günlük görevlerde hemen uygulanabilir.
- **Bilgi Kalıcılığını Artırır:** Deneyimleyerek ve sosyal etkileşimle öğrenilen bilgiler daha akılda kalıcıdır.
- **Organizasyonel Verimliliği Destekler:** Öğrenme iş akışına entegre olduğu için zamandan tasarruf sağlar.

Bu model, çalışanların kendi öğrenme süreçlerini yönlendirmelerine olanak tanır ve daha yüksek bir katılım sağlar.

Dikkat Edilmesi Gerekenler: Eleştiriler ve Çözümler

70-20-10 modelinin bazı eleştirileri de bulunmaktadır:

- Oranların Bilimsel Kesinliği Tartışmalı Olabilir.
- İnformal Öğrenmenin Ölçülmesi Zorluk Çıkarabilir.
- Formal Eğitimin Önemi Göz Ardı Edilmemelidir.

Bu potansiyel zorlukların, doğru planlama, net hedefler belirleme ve esnek bir uygulama ile aşılabileceği unutulmamalıdır.

Hayata Geçirme Rehberi: Modeli Uygulamak İçin Adımlar

Bu modeli organizasyonunuzda başarılı bir şekilde hayata geçirmek için şu adımları izleyebilirsiniz:

- **Eğitim İhtiyaçlarını Belirleyin:** Hangi bilgi ve becerilere odaklanmanız gerektiğini tespit edin.
- **Mevcut Kaynakları Değerlendirin:** Hali hazırdaki eğitim yöntemlerinizi ve araçlarınızı gözden geçirin.
- **Net Öğrenme Hedefleri Tanımlayın:** Modelin uygulanmasıyla ulaşmak istediğiniz sonuçları belirleyin.
- **Etkili Öğrenme Stratejileri Geliştirin:**
  - %70 için: İş rotasyonları, proje tabanlı görevler, simülasyonlar planlayın.
  - %20 için: Mentorluk sistemleri kurun, iş birliği platformları oluşturun, bilgi paylaşım etkinlikleri düzenleyin.
  - %10 için: İhtiyaca yönelik online/yüz yüze kurslar ve sertifika programları sunun.
- **Ölçümleme ve Geribildirim Mekanizmaları Kurun:** Modelin etkinliğini takip edin ve sürekli iyileştirme için geri bildirim toplayın.



Sonuç: 70-20-10 Modeliyle Öğrenmenin Doğal Akışı

70-20-10 modeli, kurumsal öğrenme ve gelişim süreçlerini yeniden şekillendirme potansiyeli taşıyan stratejik bir çerçevedir. Öğrenmeyi iş akışına entegre etme yaklaşımı, çalışanlar için daha katılımcı, pratik ve kalıcı bir gelişim süreci sunmaktadır. Bu modelin etkin bir şekilde planlanması ve uygulanması, bireysel yetkinlikleri artırmanın yanı sıra, organizasyonel hedeflere ulaşmada da belirgin bir etki yaratabilir. Günümüzün hızla değişen iş dünyasında kurumsal başarıyı sürdürmek, çalışanların sürekli gelişimine yapılan yatırıma ve bu tür esnek öğrenme modellerinin benimsenmesine bağlıdır.

Kurumsal Eğitimde Başarının Pusulası: 8 Etkili Öğretim Tasarımı Modeli

ADDIE'den SAM'e, Bloom'un Taksonomisi'nden Cathy Moore'un Action Mapping'ine kadar... Kurumsal eğitim projelerinizde en doğru seçimi yaparak iş gücünüzü geleceğe hazırlayın.

Rekabetin giderek arttığı iş dünyası, hızlanan teknolojik dönüşümler ve küresel ölçekte çalışan ekiplerin yükselişi, kurumları öğrenme ve gelişim stratejilerini yeniden şekillendirmeye zorlamaktadır. Çalışanlara etkili, verimli ve ölçülebilir eğitim deneyimleri sunabilmek için sistematik bir çerçeve sunan öğretim tasarımı (Instructional Design), bu stratejilerin merkezinde yer almaktadır. Doğru öğretim tasarımı modelini seçmek ve uygulamak kritik önem taşımaktadır. Bu makale, 2025 yılında da kurumsal eğitim dünyasında öne çıkan ve etkinliği kanıtlanmış 8 öğretim tasarımı modelini derinlemesine inceleyerek, kurumların ihtiyaçlarına en uygun pusulayı bulmalarına rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

Öğretim Tasarımı (ID): Etkili Öğrenmenin Mühendisliği

Öğretim tasarımı, öğrenmeyi ve performans iyileştirmeyi hedefleyen eğitim materyallerini planlama, oluşturma ve değerlendirme sürecidir. Bu süreçte izlenen adımlar şunlardır:

- Hedef kitlenin ihtiyaçları analiz edilir.
- Öğrenme hedefleri belirlenir.
- Eğitim yöntemleri ve kaynakları tasarlanır ve geliştirilir.
- Eğitim materyalleri uygulanır (hayata geçirilir).
- Sonuçlar değerlendirilir ve süreç iyileştirilir.

Bu yapılandırılmış yaklaşım sayesinde, eğitim içerikleri daha etkili, ilgi çekici ve verimli hâle gelir.

Neden Bir ID Modeli Kullanmalısınız? Kalitenin ve Verimliliğin Anahtarı

Yapılandırılmış bir öğretim tasarımı modeli kullanmak, eğitim projelerinize birçok avantaj katar:

- **Kalite Güvencesi:** Eğitimin amacını ve beklenen sonuçlarını net tanımlar, eksiklerin erken tespitini sağlar.
- **Zaman ve Kaynak Tasarrufu:** Tekrar kullanılabilir bir "mavi baskı" (blueprint) sunar, süreci hızlandırır.
- İş Birliği Kolaylığı: Paydaşlar arasında ortak bir dil ve çalışma süreci oluşturur.
- **Öğrenci Etkileşimi:** Öğrenenlere uygun ve ilgi uyandıran içerikler tasarlamaya yardımcı olur.
- **Değerlendirme ve Sürekli İyileştirme:** Eğitimin etkililiğini ölçme ve içerik geliştirme imkanı sunar.

Dijital ortamda

AGILE

yetkinliklerinizi derinleştirmeye

hazır mısın?

Denemek için

acm | MEDIARUBIC



2025'in Gözde Modelleri Kurumsal Eğitimde Fark Yaratan 8 Yaklaşım

İşte kurumlar tarafından yaygın olarak kullanılan ve etkinliği kanıtlanmış 8 temel öğretim tasarımı modeli:

1. ADDIE Modeli: Aşama Aşama Geliştirme Süreci Belki de en bilinen model olan ADDIE, beş dinamik ve tekrarlayıcı aşamadan oluşur:

- Analysis (Analiz): Problem, ihtiyaçlar ve hedef kitle belirlenir.
- Design (Tasarım): Eğitim stratejisi, içerikler ve yöntemler tasarlanır.
- Development (Geliştirme): Tasarlanan içerikler üretilir.
- mplementation (Uygulama): Eğitim hedef kitleye sunulur.
- Evaluation (Değerlendirme): Sonuçlar ölçülür ve iyileştirme yapılır. ADDIE, açık bir yol haritası sunduğu için hem yeni başlayanlar hem de deneyimli tasarımcılar tarafından sıklıkla tercih edilir.

2. Bloom'un Taksonomisi: Öğrenme Hedeflerini Netleştiren Hiyerarşi Öğrenme hedeflerini bilişsel derinliğe göre sınıflandıran bu taksonomi (Bilgi -> Değerlendirme / Hatırla -> Yarat), eğitim içeriği tasarlanırken kullanılacak fiil seçimini yönlendirir ve doğru bilişsel düzeyde içerik hazırlanmasını sağlar.

3. Merrill'in Öğretim İlkeleri (MPI): Görev Odaklı ve Uygulama Temelli Öğrenenin gerçek yaşam görevleri etrafında konumlandırıldığı bu modelin ilkeleri: Görev Odaklılık, Aktivasyon, Gösterim, Uygulama ve Entegrasyon. Uygulama temelli bir yaklaşım sunarak becerilerin iş ortamına taşınmasını kolaylaştırır.



4. Gagné'nin Dokuz Öğretim Olayı: Adım Adım Öğrenci Rehberliği Davranışçı öğrenme yaklaşımına dayanan bu model, eğitimi dokuz adımda (Dikkati Çekme -> Kalıcılığı Artırma ve Transfer) sunmayı önerir, öğrenciyi adım adım yönlendirir.

5. Dick ve Carey Modeli: Sistematik ve Kapsamlı Tasarım Öğretim tasarımını dokuz sistematik basamak (Hedefleri Belirleme -> Geliştirme ve Revizyon) üzerinden ele alır. Hedefleri detaylı incelemeye ve değerlendirme yöntemlerini buna göre tasarlamaya odaklanır.

6. Kemp Tasarım Modeli: Çevik ve Esnek Bir Yaklaşım Daha çevik ve esnek bir yapı sunan Kemp Modeli, dokuz temel unsuru (Öğrenci Özellikleri -> Süreci Dökümante Etme ve Değerlendirme) aşamalar arası güçlü etkileşimle ele alır.

7. Cathy Moore'un Action Mapping Modeli: Davranış Değişikliğine Odaklanma "İnsanların yaptıklarını değiştirmeyi" hedefleyen bu modelin adımları: İş Hedefi Tanımlama, Yapılması Gerekenleri Belirleme, Uygulama Aktiviteleri Tasarlama ve Gerekli Bilgiyi Seçme. Daha az teori, daha çok uygulama mottosuyla davranış değişikliği hedefler.

8. SAM Modeli (Successive Approximation Model): Hızlı Prototipleme ve Tekrarlama Çevik bir yaklaşım benimseyen SAM, hızlı prototipleme ve sık geri bildirim döngülerine dayanır. ADDIE'ye alternatif olarak görülür ve özellikle karmaşık projelerde esneklik sağlar. (SAM1 ve SAM2 sürümleri bulunur)

İhtiyaçlarınıza En Uygun Yaklaşım Hangisi?

2025 yılında da kurumsal öğrenme ekosisteminde ADDIE, Bloom'un Taksonomisi, Merrill'in İlkeleri, Gagné'nin Dokuz Öğretim Olayı, Dick & Carey, Kemp Modeli, Cathy Moore'un Action Mapping ve SAM gibi farklı öğretim tasarımı modelleri önemini korumaktadır. Bu modellerden hangisinin tercih edileceği; kurumunuzun eğitim ihtiyaçları, hedef kitlenin profili ve beklentileri, zaman, kaynaklar ve projenin ölçeği gibi faktörlere bağlıdır. Önemli olan, kurumunuzun öğrenme kültürüne ve iş hedeflerine en uygun yaklaşımı belirlemek ve gerektiğinde farklı modellerin güçlü yönlerini birleştirerek özgün ve esnek çözümler üretebilmektir. Unutulmamalıdır ki, öğretim tasarımı modeli bir amaç değil, etkili öğrenme deneyimleri yaratma yolunda bir araçtır. Bu modelleri doğru kullanarak, kurumsal eğitimde başarıya giden rotayı çizebilirsiniz.



Kurumsal Eğitimde Bilişsel Öğrenme Neden Kilit?

Ezberin ötesine geçin: Bilişsel öğrenme, bilginin kalıcı hale gelmesi ve iş yerinde uygulanması için stratejik bir çerçeve sunar. Bu makale, bilişsel öğrenmenin temelini, faydalarını ve kurumsal eğitimde nasıl etkili bir şekilde kullanılabileceğini keşfediyor.

Günümüzün hızla değişen ve karmaşık iş dünyasında, bireylerin bilgiyi yalnızca edinmesi değil, onu derinlemesine anlaması, yorumlaması ve farklı durumlara etkili bir şekilde uygulayabilmesi gerekmektedir. Bilginin kalıcı hale gelmesi ve performansı doğrudan etkilemesi için öğrenmenin 'nasıl' gerçekleştiğini anlamak kritik öneme sahiptir. Bilişsel öğrenme (cognitive learning), bilginin pasif alımının ötesine geçerek, zihinsel süreçleri, anlamlandırmayı ve aktif katılımı merkeze alan bir yaklaşımdır. Bu makale, bilişsel öğrenmenin temel ilkelerini, tarihsel gelişimini, iş yerinde sağladığı faydaları ve kurumsal öğrenme ve gelişim stratejilerinde nasıl uygulanabileceğini detaylı bir şekilde ele alacaktır.

Bilişsel öğrenme, bireylerin düşünme, akıl yürütme ve anlama becerilerini geliştirmeye odaklanan bütüncül bir eğitim yaklaşımıdır.



Bilişsel Öğrenme Nedir? Temel İlkeler ve Öğeler

Bilişsel öğrenme, bireylerin düşünme, akıl yürütme ve anlama becerilerini geliştirmeye odaklanan bütüncül bir eğitim yaklaşımıdır. Bu yöntem, bilgiyi "ezberlemek" yerine, onun mantığını, süreçlerini ve ilişkilerini kavramayı ön plana çıkarır. Aktif katılım, eleştirel düşünme ve problem çözme odaklı yapısıyla, bilgi ve deneyimin kalıcı hâle gelmesini ve yeni durumlara uyarlanmasını sağlar. Bilişsel öğrenme şu temel ilkeleri/öğeleri içerir:

- **Aktif Öğrenme:** Öğrencilerin bilgiyi pasif biçimde değil, deneyim, tartışma ve üretim yoluyla edinmesi.
- **Metakognisyon:** Öğrencinin kendi öğrenme süreçlerinin farkında olması, öğrenme stratejilerini kontrol etmesi.
- **Scaffolding (Destekleyici Yapı):** Öğrenmeyi aşama aşama destekleyen, gereksinim duyulan anda rehberlik sunan yapı.
- **Transfer:** Mevcut bilgiyi yeni bir durumda veya bağlamda uygulama becerisi.
- **Bilişsel Yük Kuramı:** Çalışma belleğinin sınırlı kapasitesini aşmamak için içerik ve etkinlik tasarımını optimize etme.
- **Sosyal Öğrenme:** Özellikle grup çalışmaları, gözlem ve etkileşim yoluyla öğrenmeyi güçlendirme.

Bilişsel Öğrenme Teorisine Tarihsel Bir Bakış

İnsanlığın, düşünmeyi ve öğrenmeyi anlama çabası yüzyıllar öncesine uzanır (Platon, Descartes vb.). Modern psikolojide ise 20. yüzyıl ortalarında "bilişsel devrim" olarak anılan dönemde bilişsel süreçler daha derinlemesine araştırılmaya başlandı.

- **Bilişsel Gelişim Kuramı (Jean Piaget):** İsviçreli gelişim psikoloğu Jean Piaget, insan zihninin deneyimler ve içsel süreçler kombinasyonuyla şekillendiğini öne sürer. Ona göre çocuklar (ve yetişkinler) yeni bilgilerle karşılaştıklarında, önceki deneyimleriyle bağlantı kurarak anlamlandırır. Piaget'e göre bilişsel gelişim dört evrede incelenir: Duyusal-Motor Dönem, İşlem Öncesi Dönem, Somut İşlemler Dönemi, Soyut İşlemler Dönemi.
- **Bilişsel Davranışçı Kuram (Albert Ellis):** 1950'lerde temelini attığı bu kuram, insan davranışlarının doğrudan bir uyarana verilen tepki olmaktan ziyade, bireyin yaşadığı deneyimi nasıl yorumladığıyla ilişkili olduğunu savunur.
- **Sosyal Bilişsel Kuram (Albert Bandura):** Bandura, 1986'da insanların "gözlem yoluyla öğrenme" gücüne dikkat çekti. Sosyal bilişsel kuram, davranış, çevre ve bireyin kendi özellikleri arasında sürekli bir etkileşim olduğunu söyler. "Pozitif/negatif pekiştireçler" aracılığıyla davranışların değiştiği bu yaklaşım, pek çok öğrenme modeline ilham vermiştir.
- **İmplicit (Örtük) vs. Explicit (Açık) Öğrenme:** Örtük öğrenme, bilinçli çaba göstermeden edinilen bilgiyi (örn. günlük deneyimler); Açık öğrenme ise kasıtlı çalışma ile edinilen bilgiyi (örn. planlı eğitimler) ifade eder.

Bilişsel öğrenme teorisi, davranışçı perspektifin "uyaran-tepki" odaklı açıklamasını genişleterek, zihinsel süreçlerin ve bilişsel çerçevenin önemini vurgular.





Bilişsel Öğrenmeyi Kurumsal Eğitimde Uygulamak

Kurumsal eğitimlerde çalışanların sadece "bilgiyi ezberlemeleri" yerine, derinlemesine anlama, yorumlama ve işe aktarma becerilerini geliştirmek hedeflenir. Bilişsel öğrenme ilkeleri, işyeri eğitimlerine farklı şekillerde entegre edilebilir:

- **Deneyimsel Öğrenme ve İlgili Yöntemler:** Çalışanların aktif rol aldığı, pratik yaptığı ve üzerine düşündüğü yaklaşımlar (Deneyimsel Öğrenme, Senaryo Tabanlı Öğrenme, Yansıtıcı Öğrenme).
- **İş Birliğine Dayalı ve Sosyal Öğrenme:** Grup içinde veya gözlem yoluyla gerçekleşen öğrenme (Kolektif Öğrenme, Kooperatif Öğrenme, Gözlemsel Öğrenme).
- **Sorgulama ve Keşif Temelli Öğrenme:** Çalışanların problem çözerek, hipotez üreterek veya kendi sorularına cevap arayarak ilerlediği yöntemler (Keşif Öğrenmesi, Sorgulama Tabanlı Öğrenme, Problem Tabanlı Öğrenme).
- **Duygusal ve Anlamlı Öğrenme:** Duygusal açıdan önemli olaylar veya mevcut bilgiyle bağlantı kurarak gerçekleşen öğrenme (Duygusal Öğrenme, Anlamlı Öğrenme).
- **Davranışsal ve Oyunlaştırılmış Öğrenme:** Pekiştireçler veya oyun elementleri kullanarak davranışları şekillendirme (Davranışsal Öğrenme, Oyunlaştırma).

İş Yerinde Bilişsel Öğrenmenin Sağladığı Faydalar

Bilişsel öğrenme yaklaşımının kurumsal eğitimlere entegre edilmesinin birçok faydası vardır:

- **Bilginin Kalıcı Olması:** Derinlemesine anlama, bilginin uzun süreli bellekte kalmasına yardımcı olur.
- **Problem Çözme Becerilerinin Gelişimi:** Eleştirel ve analitik düşünme yeteneği güçlenir.

Problem Çözme Becerilerinin Gelişimi: Eleştirel ve analitik düşünme yeteneği güçlenir.

- **Sürekli Öğrenme ve Esneklik:** Yeni durumlara adaptasyon ve bilgi transferi kolaylaşır.
- **Ruh Sağlığı ve İyi Oluş:** Sosyal etkileşim ve yansıtıcı öğrenme stres yönetimine katkı sağlar.
- **İnovasyon ve Yaratıcılığın Artması:** Farklı konseptler arasında bağlantı kurma becerisi yenilikçiliği teşvik eder.
- **Daha İyi Karar Verme:** Analitik düşünme ve veriye dayalı yaklaşım karar verme süreçlerini iyileştirir.
- **Takım Çalışması ve İş Birliği:** Grup etkinlikleri ekip ruhunu ve iletişimi güçlendirir.
- **Özgüven ve Otonomi:** Kendi öğrenme süreçlerinin farkında olan çalışanlar daha bağımsız ve motive olur.

Sonuç: Bilişsel Öğrenmeyle Kurumsal Kapasiteyi Güçlendirmek

Bilişsel öğrenme, bilginin derinlemesine anlamlandırılmasını, problemlere uygulanmasını ve iş ortamında kalıcı becerilere dönüşmesini sağlayan kritik bir yaklaşımdır. Piaget, Bandura ve diğer öncü kuramcıların prensipleri, kurumsal öğrenme ve gelişim stratejilerine entegre edildiğinde, bireysel ve organizasyonel performansı önemli ölçüde artırma potansiyeli taşır. Kurumların bilişsel öğrenmeyi desteklemek için odaklanabileceği temel alanlar şunlardır:

- Aktif katılım, eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini merkeze alan eğitim tasarımları.
- Sosyal etkileşim, yapılandırılmış rehberlik (scaffolding) ve yansıtıcı öğrenme gibi yöntemlerle deneyimi zenginleştirme.
- Oyunlaştırma, simülasyon ve senaryo tabanlı öğrenme gibi araçların kullanımı.
- Yeni bilginin iş bağlamında sürekli uygulanması ve pekiştirilmesi için fırsatlar yaratma.

Bu prensiplerin benimsenmesi, bilişsel öğrenme yaklaşımının yalnızca bireysel çalışanların yetkinliklerini değil, aynı zamanda şirketin genel rekabetçi ve yenilikçi olma kapasitesini de güçlendirmesini sağlayacaktır.



Eğitim Tasarımında Derinleşmek: Jobs to Be Done Yaklaşımıyla Yeni Bir Bakış

İnsanlar eğitimden ne bekliyor? Neyi başarmak istiyor? Anlamlı öğrenme deneyimleri tasarlamak için Jobs to Be Done (JTBD) yaklaşımını keşfedin!

Eğitim süreçlerine katılan bireylerin motivasyon kaynakları ve beklentileri, yalnızca bilgi edinmenin ötesinde, daha derin kişisel ve profesyonel hedeflere dayanmaktadır. İnsanların öğrenme deneyimlerine neden ihtiyaç duyduğunu anlamak, eğitim tasarımında anlamlı ve etkili sonuçlar elde etmek için kritik öneme sahiptir. İlk bakışta bir inovasyon teorisi gibi görünse de, Jobs to Be Done (JTBD) yaklaşımı, eğitim dünyasına ışık tutan çok derin bir içgörü barındırmaktadır. Bu makale, JTBD yaklaşımının temel prensiplerini, eğitim tasarımında nasıl uygulanabileceğini ve öğrenenlerin gerçek "işlerini" anlamanın eğitim süreçlerini nasıl dönüştürebileceğini analitik bir bakış açısıyla ele alacaktır.

Eğitim Tasarımında Temel Soru: Öğrenen Neyi Başarmak İstiyor?

Klasik eğitim tasarımında genellikle öğrenenin demografik bilgilerine veya mevcut bilgi düzeyine odaklanırız. Oysa Jobs to Be Done şunu sorar: "Sen, bu eğitimi alarak hayatında neyi başarmak istiyorsun?" Ve işte gerçek öğrenme, tam da bu soruyla başlar.

İnsanların Gerçek İhtiyaçlarını Anlamak: 'İş' Odaklı Yaklaşım

Jobs to Be Done teorisi çok basit bir düşünceyle başlar: "İnsanlar bir matkap satın almaz, duvara delik açmak ister." Yani kimse ürünü almak istemez. Onunla bir iş halletmek ister. Tıpkı bir iş görüşmesine gider gibi... Kullanıcı gelir ve ürünü "işe alır". Eğer ürün bu işi iyi yaparsa, onu kullanmaya devam eder. Yapamazsa? Bir daha tercih edilmez.

Tıpkı bir eğitime katılmak gibi: İnsanlar aslında bilgi değil, çözümler ister.

Bir terfi, daha iyi bir sunum, yeni bir kariyer kapısı, içsel bir özgüven... Eğitim tasarımcıları olarak bizler, bu görünmeyen ama hissedilen "işleri" anlamaya çalışmalıyız.

Eğitim Tasarımında JTBD: Çalışanların 'İşlerini' Görmek

Jobs to Be Done, eğitim tasarımında şu katmanları fark etmemizi sağlar: İşlevsel (Ne öğrenecek?), Duygusal (Nasıl hissedecek?), Sosyal (Dışarıya ne gösterecek?). Bu katmanları anlamak, eğitimin amacının sadece içerik aktarmak değil, insan odaklı bir dönüşüm yaratmak olduğunu hatırlatır.
Örneğin, Tuğba adında bir çalışanı ele alalım. Yöneticisi onu bir eğitim programına yönlendiriyor. Ama Tuğba'nın kafasında şunlar dönüyor: "Bu eğitimle belki daha iyi satış yaparım (işlevsel iş)." "Kendime olan güvenimi artırırım (duygusal iş)." "Yöneticim beni fark eder (sosyal iş)." Tuğba bu eğitime yalnızca bilgi öğrenmek için değil, bu "işleri" halletmek için katılıyor. Eğitimin sadece içeriği değil, amacı da insan odaklı olmalı.

Eğitim: Öğrencinin Dönüşüm Yolculuğundaki Yol Arkadaşı

Jobs to Be Done yaklaşımı bize şunu öğretiyor: İnsanlar eğitim almak istemez. İnsanlar, hayatlarını daha iyi bir hale getirmek ister. Eğitim, bu yolculukta yanlarına aldıkları bir dosttur. Ne zaman ki tasarladığımız içerikler bu gerçeği hisseder, işte o zaman öğrenme anlam kazanır.

İnsanlar eğitim almak istemez. İnsanlar, hayatlarını daha iyi bir hale getirmek ister. Eğitim, bu yolculukta yanlarına aldıkları bir dosttur.

Başarı Hikayeleri: iPhone, Netflix, Duolingo Neden 'İşe Alındı'?

Eğitim dışından örneklerle devam edelim. Başarılı ürün ve hizmetler de insanların belirli "işleri"ni halletmek için "işe alınır":

- **iPhone:** Sadece bir telefon değil, bir "günlük hayat asistanı" olarak tasarlandı. Fotoğraf çekmek, müzik dinlemek, internete girmek gibi birçok "işi" tek cihazda topladı.
- **Netflix:** İnsanlar onu sadece dizi izlemek için değil, "rahatlamak" için kullanıyor. Kolay seçim, rahat arayüz gibi özellikler bu "işe" hizmet ediyor.
- **Duolingo:** Sadece dil öğretmiyor; "Dil öğrenmeyi alışkanlık haline getiren bir başarı makinesi." İnsanların her gün 5 dakikada başarı hissi yaşama "işini" görüyor.

Eğitim Tasarımcıları İçin JTBD Rehberi: Niyetten Dönüşüme

Peki biz bu yaklaşımı eğitim tasarımımıza nasıl yansıtabiliriz?

- "Eğitim sonunda neyi başarmayı umuyorsun?" sorusunu sormadan tasarıma başlamayın. Katılımcının asıl "işini" anlamadan başlarsanız, hedefi ıskalarsınız.
- Eğitimi üç katmanda düşünün: İşlevsel (Ne öğrenecek?), Duygusal (Nasıl hissedecek?), Sosyal (Dışarıya ne gösterecek?).
- Eğitimi kullanıcı gibi test edin. Google alternatifi varken neden sizi seçsin? Gerçekten kolay mı, motive edici mi?
- Tek bir çözüm dayatmayın. Aynı eğitim farklı kişiler için farklı "işlere" hizmet edebilir.

Bu yaklaşım, eğitim süreçlerimizi sadece bilgi aktarımından çıkarıp, insanların hayatlarında somut bir fark yaratacak deneyimlere dönüştürmemizi sağlayacaktır.



Eğitimde Yeni Bir Çağrı: Ne Anlatacağınızla Değil, Ne Başarılacağıyla Başlayın

Eğitim tasarımcılarına, eğitmenlere ve kurumlara yönelik bu yeni çağrı açıktır: Eğitim süreçleri "ne anlatılacağı" odağından çıkarılıp, "öğrenenin neyi başarmak istediği" sorusuyla başlamalıdır. Öğrenenler birer veri noktası olarak değil, kişisel ve profesyonel yolculuklarında dönüşüm arayan bireyler olarak görülmelidir. Sunum odaklı tasarımlar yerine, somut sonuçlar ve gerçek dönüşüm sağlayan öğrenme deneyimleri hedeflenmelidir. Jobs to Be Done yaklaşımını benimsemek, eğitim süreçlerini sadece bilgi aktarımından çıkarıp, insanların hayatlarında somut bir fark yaratacak deneyimlere dönüştürmeyi mümkün kılacaktır.



Ümran Beba ile Kapsayıcılık, Dijitalleşme ve Yeni Yetkinlikler

EdTech Türkiye'de, Ümran Beba'nın deneyimleriyle kapsayıcılık, dijitalleşme ve yeni nesil yetkinlikler hakkında ilham verici bir sohbet sizi bekliyor.

Ümran Beba

August Leadership, Ortak Beba Vakfı, Kurucu Ortak TÜSİAD, NY Network Eğitim Grubu Başkanı



EdTech Türkiye Röportaj Serisi'nde bu ay, iş dünyasında global vizyonu ve ilham verici liderlik yaklaşımıyla öne çıkan Ümran Beba'yı konuk ediyoruz. Uzun yıllara yayılan uluslararası tecrübesiyle, kapsayıcılıktan dijitalleşmeye, eğitimde yeni yetkinliklerden sürdürülebilir liderliğe uzanan bir yolculuğu dinleyeceğiz. Bu söyleşide, hem kurumlar hem de genç yetenekler için yeni nesil başarı tanımlarını ve gelişimin anahtarlarını Ümran Beba'nın gözünden keşfetmeye davet ediyoruz.

Ümran Hanım merhaba,

Öncelikle yoğun programız arasında bize zaman ayırdığınız ve röportaj teklifimizi kabul ettiğiniz için EdTech Türkiye adına size teşekkür ederiz.

İlk sorumuzla başlamak isteriz: İlham veren kariyer yolculuğunuzu sizden dinleyebilir miyiz?

Kariyer yolculuğum Türkiye'de başladı. Robert Kolej'den mezun olduktan sonra Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünde lisans, ardından yine Boğaziçi Üniversitesi'nde işletme yüksek lisansımı tamamladım. İlk iş deneyimim pazar araştırması alanındaydı. Sonrasında da Colgate ve PepsiCo gibi dünya çapında şirketlerde pazarlama, satış, insan kaynakları ve genel müdürlük dahil olmak üzere birçok liderlik pozisyonunda yer aldım.

PepsiCo'da geçirdiğim 25 yıl boyunca Güneydoğu Avrupa, Asya Pasifik ve Ortarta Doğu bölgelerinde başkanlık yaptım. Ayrıca Küresel İnsan Kaynakları Sistem ve Operasyon Başkanı ve Küresel Çeşitlilik ve Dahil Etme (DEI) Başkanı olarak görev yaptım. Bu görevlerde global ölçekte yetenek yönetimi, kültür dönüşümü ve liderlik gelişimi gibi stratejik konularda liderlik ettim.

Bugün, August Leadership firmasında ortak olarak çalışıyor; liderlik gelişimi, üst düzey işe alım, ve çeşitlilik stratejileri üzerine danışmanlık yapıyorum. Bunun yanında, gençlerin girişimcilik ve inovasyon becerilerini desteklemek amacıyla kurduğumuz Beba İnovasyon ve Girişimcilik Vakfı ile sosyal etki alanında da aktifim.

Yönetim kurulu tecrübem ise Bakkavor (Londra Borsası), BIS Integrated Solutions, Calbee (Tokyo Borsası) gibi uluslararası şirketlerde bağımsız yönetim kurulu üyeliğini içeriyor. Aynı zamanda Mercy University İşletme Fakültesi Danışma Kurulu'nda ve Uluslararası Gençlik Vakfı'nın yönetim kurulunda görev alıyorum.

Bu yolculuktan çıkarılabilecek bazı önemli dersler ve öneriler:

- Kariyerinizi bir 'merdiven' gibi değil, bir 'bahçe' gibi düşünün: farklı alanları keşfetmeye açık olun.
- Her rolünüzde yeni bir şey öğrenmeye odaklanın, ister teknik bilgi olsun ister insan ilişkileri.
- Kültürler arası çalışmak sizi daha esnek, empatik ve kapsayıcı bir lider yapar.
- Kendi gelişiminize yatırım yapmaktan vazgeçmeyin. Öz farkındalık ve sürekli öğrenme sizi geleceğe taşır.
- Sosyal etki yaratma motivasyonunu profesyonel kariyerle birleştirmek uzun vadeli tatmin sağlar.

Kariyerim boyunca edindiğim bu tecrübeler, hem özel sektörde hem de sosyal sorumluluk alanında anlamlı ve sürdürülebilir katkılar sunmamı sağladı.

Bugün geçmiş birikimimi yeni nesil liderlerin gelişimine katkı sağlamak için kullanıyor olmaktan büyük mutluluk duyuyorum.

2. Eğitim & Gelişim fonksiyonunun kurumların sürdürülebilir büyüme stratejilerindeki rolü nedir?

Eğitim ve Gelişim, artık sadece bir destek fonksiyonu değil, organizasyonların sürdürülebilir büyüme stratejilerinin merkezinde yer alan stratejik bir kaldıraçtır. Yetenek gelişimi, değişim yönetimi, kültürel dönüşüm ve liderlik kapasitesi oluşturma gibi unsurların tümü L&D'nin etkinliğine bağlıdır. Geleceği şekillendiren bir fonksiyon olarak, L&D departmanları veri odaklı, kişiselleştirilmiş ve deneyimsel öğrenme yolları tasarlamalı.

Öneriler:

- L&D'yi iş stratejilerinin ayrılmaz parçası olarak konumlayın.
- Koçluk, mentorluk ve işbaşı öğrenme modellerini entegre edin.
- Yetenek haritalaması ve öğrenme analitiği ile etkili hedefleme yapın.

Vaka Örneği: Microsoft, L&D'yi stratejik bir öncelik haline getirerek empati liderliği ve dijital beceri geliştirme programlarını aynı çatı altında topladı.

Bu sayede hibrit çalışmaya uyum sağlamakla kalmayıp, çalışan bağlılığı ve öğrenme sürekliliğinde ölçülebilir ilerleme kaydetti.

3. 2030'a yaklaşırken en kritik hale gelecek yetkinlikler neler?

2030'a yaklaşırken öne çıkan yetkinlikler sadece teknik beceriler değil, aynı zamanda insan merkezli liderlik özellikleridir: empati, duygusal zeka, sistem düşüncesi ve dijital yetkinlikler. Teknoloji hızla gelişirken, bu gelişimin sorumlu liderlik yaklaşımıyla dengelenmesi gerekiyor.

Öneriler:

- Kurumlar, mikro beceri programları ve 'gelecek becerileri' odaklı içerikler geliştirmeli.
- Eleştirel düşünme, adaptasyon ve empati üzerine tasarlanmış gelişim yolları oluşturulmalı.
- Öğrenme toplulukları ile sosyal ve deneyimsel öğrenme teşvik edilmeli.

İyi Uygulama: Unilever'in U-Connect programı, yetkinlik temelli gelişim yolları ve sürdürülebilir liderlik programları ile 2030 yetkinliklerini bugünden inşa etmeye başladı. Özellikle empati ve çeviklik temelli içerikler dikkat çekiyor.





4. Stratejik iş gücü planlaması neden önemli hale geldi?

Stratejik iş gücü planlaması, organizasyonların sadece bugün değil, 3-5 yıl sonrasını da öngörerek yetenek ihtiyaçlarını belirlemelerini sağlar. Değişken ekonomik ortamda esneklik ve sürdürülebilirlik için proaktif planlama şarttır.

Öneriler:

- Yetenek açığı analizleri ile gelecek senaryoları oluşturun.
- L&D stratejilerini insan kaynakları ve dijitalleşme planlarıyla entegre edin.
- Ölçülebilir performans ve gelişim metrikleri belirleyin

Örnek Uygulama: Amazon, 'Upskilling 2025' programıyla 100.000 çalışanına yeni beceriler kazandırmayı hedefledi. Nano dereceler, teknik akademiler ve ML University gibi inisiyatiflerle stratejik iş gücü planlamasında proaktif adımlar attı.

5. 'Yeni liderlik' kavramını nasıl tanımlarsınız?

Yeni liderlik anlayışı; empati, kapsayıcılık, psikolojik güvenlik ve sürekli öğrenmeyi merkeze alır. Artık güçlü liderlik, sadece karar vermeyi değil, başkalarının potansiyelini ortaya çıkarma yetkinliğini de içeriyor.

Öneriler:

- Liderlik gelişimi programlarına 'duygusal zeka' ve 'koçluk bakışı' ekleyin.
- Rol model davranışları görünür kılın ve destekleyin.
- Liderlerin geri bildirim alma-verme kültürünü geliştirin.

Örnek Deneyim: Netflix, liderlik gelişiminde empati ve geri bildirim kültürünü merkeze aldı. İç eğitmen modeli ve anlık geri bildirim uygulamaları ile 'yeni liderlik' anlayışını kurum kültürüne entegre etti.

6. Veri analitiği İK ve L&D'de nasıl dönüşüm yaratıyor?

Veri analitiği, Eğitim ve Gelişim fonksiyonunda sezgilere dayalı kararları geride bırakarak ölçülebilir, hedefli ve etkili sonuçlar elde etmeyi mümkün kılıyor. Öğrenme analitiği ile bireysel ihtiyaçlara yönelik gelişim yolculukları tasarlanabilir.

Öneriler:

- Eğitimlerde etki analizini sadece katılım değil, performans verileriyle ölçün.
- Öğrenme platformlarındaki kullanıcı verilerini anlamlı içgörülere dönüştürün.
- L&D yatırımlarının geri dönüşünü iş sonuçlarıyla ilişkilendirin.

Uygulama: SAP'nin dijital akademisi, veri ile öğrenme stratejilerini birleştirerek hem içeriklerin kişiselleştirilmesini hem de çalışan performansının izlenmesini sağladı. Analitik destekli gelişim yolları ile eğitim yatırımlarının geri dönüşünü somutlaştırdı.

7. Dijitalleşme, öğrenmeyi nasıl etkiliyor?

Dijitalleşme sayesinde öğrenme daha demokratik, erişilebilir ve hızlı hale geldi. Ancak aynı zamanda dikkat dağınıklığı, yetersiz bağlanma ve yüzeysellik gibi riskler de barındırıyor. Teknoloji sadece bir araç, insan merkezli tasarım ise anahtardır.

Öneriler:

- Mobil öğrenme, oyunlaştırma ve mikro içeriklerle çeşitlilik sağlayın.
- VR/AR ve simülasyonlar ile deneyimsel öğrenmeyi artırın.
- Kişiselleştirme ve öğrenen tercihlerine göre içerik önerileri sunun

İyi Uygulama: Salesforce'un Trailhead platformu; oyunlaştırma, açık erişim ve rozet sistemiyle dijital öğrenmeyi eğlenceli, erişilebilir ve sürdürülebilir kıldı. Herkes için öğrenme ilkesiyle hareket eden bu yapı, dijitalleşmenin demokratik gücünü ortaya koydu.

8. Farklı kültürlerde liderlik yapmanın DEI üzerindeki etkisi nedir?

Farklı kültürlerde liderlik yapmak, liderin kendi önyargılarını tanımasını ve daha kapsayıcı bir bakış açısı geliştirmesini sağlar. Kültürel zeka (CQ), günümüz global liderleri için temel bir yetkinlik haline geldi.

Öneriler:

- Kültürlerarası eğitim ve farkındalık seminerleri sunun.
- Çeşitli geçmiş ve tecrübelerden gelen çalışanları projelere bilinçli şekilde dahil edin.
- Mikro-agresyonlara karşı eğitimler düzenleyin ve kapsayıcılığı ölçün.





9. Amerika ve Türkiye'de eğitim yaklaşımları nasıl farklılaşıyor?

ABD'de eğitim; teknoloji, kişiselleştirme ve erişim eşitliği temelli ilerlerken, Türkiye'de hala daha klasik ve sınav odaklı sistemler yoğunlukta. Ancak Türkiye'de ciddi bir değişim isteği ve dönüşüm potansiyeli bulunuyor.

Öneriler:

- Türkiye'de L&D ekosistemini özel sektör–üniversite işbirliğiyle hızlandırın.
- Açık kaynaklı ve kişiselleştirilebilir öğrenme yollarını teşvik edin.
- Dijital eğitim platformlarının kırsal alanlarda da yaygınlaştırılmasını destekleyin.

Türkiye'den Örnek: Sabancı Üniversitesi, dijitalleşme ve girişimcilik konularında açık dersler ve topluluk tabanlı öğrenme modelleriyle fark yaratıyor. Türkiye'deki özel sektör destekli üniversite iş birliklerinin potansiyeli oldukça yüksek.

10. Genç yeteneklere mesajınız nedir?

Gençler için kariyer artık düz bir yol değil, keşiflerle dolu bir yolculuk. Teknolojiyi anlamlı şekilde kullanan, sürekli öğrenen, farklı alanları harmanlayabilen bireyler fark yaratıyor.

Öneriler:

- Kendi güçlü yanlarınızı ve değerlerinizi tanımakla başlayın.
- Gönüllülük ve sosyal sorumluluk projeleriyle liderlik pratiği kazanın.
- Mentorlar bulun, farklı bakış açıları kazanın ve esnek olun.

Ümran Beba'nın paylaştığı deneyimler, kariyer yolculuğunda çeşitliliğin, kapsayıcılığın ve sürekli öğrenmenin ne kadar kritik olduğunu bir kez daha gösteriyor.

Geleceğin liderlerine ve kurumlarına ilham veren bu değerli görüşleri için kendisine teşekkür ediyoruz.

Yalnız Öğrenmeye Son: Dijital Çağda Kohort Modeliyle Eğitimde Dönüşüm

Dijital çağda yalnız öğrenmeye son! Kohort modeliyle birlikte ve etkileşimli öğrenme kültürü oluşturun, yetişkin eğitimini ve kurumsal gelişimi dönüştürün. Bu modelin gücünü EdTech Türkiye'de keşfedin!





Dijital öğrenme platformlarının yaygınlaşmasıyla birlikte, bireylerin bilgiye erişimi kolaylaşsa da, öğrenme sürecinde motivasyon, etkileşim ve bilginin derinleşim anlamlandırılması gibi unsurlar kritik önemini korumaktadır. Geleneksel online eğitimdeki "yalnızlık" hissiyatına karşı, birlikte öğrenmenin gücünü merkeze alan yaklaşımlar öne çıkmaktadır. Topluluk temelli öğrenme (İngilizce literatürdeki adıyla cohort-based learning), belirli bir hedefe yönelik bireylerin belirli bir zaman diliminde birlikte ve etkileşimli öğrenmesini sağlayan bir model olarak dikkat çekmektedir. Bu makale, kohort modelinin temel prensiplerini, yetişkin eğitimindeki etkinliğini ve kurumsal gelişim süreçlerini nasıl dönüştürebileceğini detaylı bir şekilde inceleyecektir.

Katılımcılar bir "kohort" oluşturur; yani aynı yolculuğa birlikte çıkar, belirli bir müfredata göre ilerler, bilgiye yalnızca erişmekle kalmaz, onu birlikte tartışarak ve uygulayarak içselleştirir.

Kohort Modeli: Birlikte Öğrenmenin Gücü

Topluluk temelli öğrenme, belirli bir zaman diliminde, aynı hedefe yönelmiş bireylerin birlikte ve senkron şekilde öğrenmesini sağlayan bir eğitim modelidir. Katılımcılar bir "kohort" oluşturur; yani aynı yolculuğa birlikte çıkar, belirli bir müfredata göre ilerler, bilgiye yalnızca erişmekle kalmaz, onu birlikte tartışarak ve uygulayarak içselleştirir. Özellikle yetişkin eğitiminde bu model oldukça güçlü sonuçlar doğurur. Çünkü yetişkinler bilgiye değil; anlama, uygulama ve ilişkilendirme ihtiyacıyla öğrenir. Malcolm Knowles'un andragoji kuramına göre yetişkin öğrenmesi:

- Gerçek hayatla bağlantılı olmalı
- Hemen uygulanabilir olmalı
- Kişisel deneyimle ilişkilendirilmeli
- İçsel motivasyonla beslenmeli

Topluluk temelli öğrenme, bu ihtiyaçlara doğrudan cevap verir. Katılımcılar yalnız değildir. Her hafta birlikte öğrenir, birlikte üretir, birlikte düşünürler. Bir katılımcının şu sözü durumu özetler: "Yalnız başıma izlediğim eğitimleri tamamlamıyorum. Ama bu modelde ekibim var. Sorular geliyor, fikirler paylaşılıyor. Birbirimizi tamamlıyoruz. Öğreniyorum çünkü yalnız değilim."



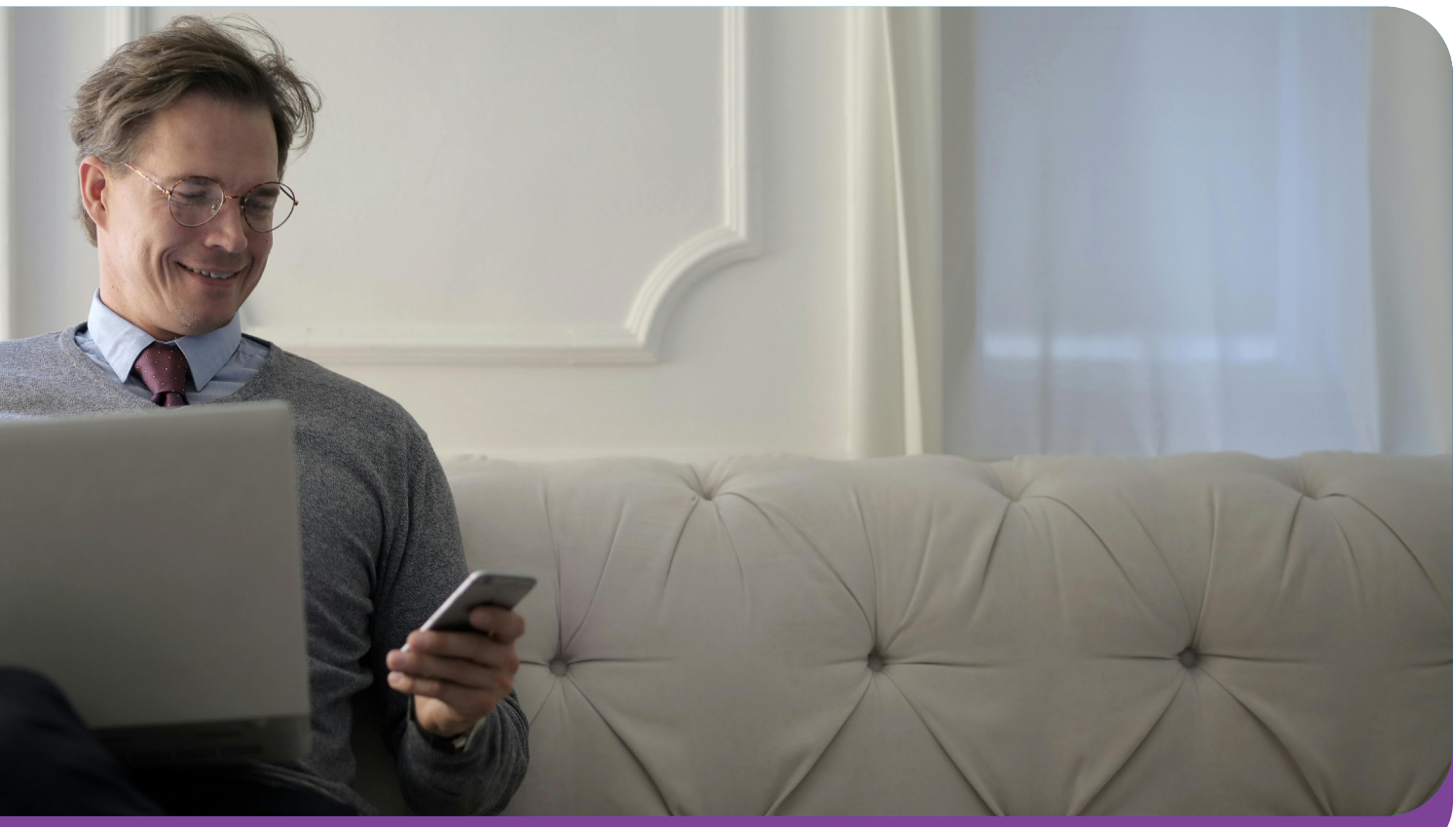
Topluluk Temelli Öğrenmenin Faydaları ve Etkinlik Nedenleri

- Kohort modelinin etkinliğini sağlayan temel nedenler şunlardır:
- Etkileşim ve Paylaşım: Katılımcılar sadece eğitmenden değil, birbirlerinden de öğrenir. Deneyim paylaşımı ve tartışmalar bilgiyi zenginleştirir.
- Motivasyon ve Sorumluluk: Grup dinamiği, bireyde aidiyet ve sorumluluk hissi yaratır, öğrenme sürecini teşvik eder.
- Ağ Kurma (Networking): Topluluklar kalıcı bağlar oluşturur, program sonrasında da devam eden etkileşimlere zemin hazırlar.
- Uygulamalı ve Deneyimsel Öğrenme: Bilgi, tartışma ve uygulama ile daha kolay içselleşir, gerçek sorunlar üzerinde çalışılır.

Topluluklar, sadece bilgi değil bağ üretir.

Bir Başarı Hikayesi: Yeni Nesil Yöneticiler Akademisi Deneyimi
Türkiye'nin önde gelen bir holdingi, geleceğin yöneticilerini yetiştirmek üzere 8 haftalık bir gelişim programını kohort modeliyle yapılandırdı. Bu süreç:

- Katılımcıların tanışıp bağ kurmasıyla başladı.
- Hibrit ekip yönetimi gibi güncel konular vaka çalışmaları ve grup tartışmalarıyla işlendi.
- Katılımcılar kendi kurumlarının sorunlarına birlikte çözüm aradı.
- Mentor geri bildirimleri ve üst yönetime sunumlarla süreç tamamlandı.



Türkiye İçin Kohort Modeli: Kültürel Uygunluk ve Potansiyel

Türkiye'de bu modelin potansiyeli kesinlikle yüksektir. Çünkü biz kültürel olarak zaten birlikte öğrenmeye yatkınız. Üniversite öğrencilerinin ders grupları, meslektaşların bilgi paylaşım grupları, kurumsal mentor-menti ilişkileri... Bunların hepsi topluluk temelli öğrenmenin doğal yansımalarıdır. Yani biz hazırız. Sadece bu potansiyeli, dijital araçlar ve iyi bir yapılandırma ile eğitim modeline dönüştürmek gerekiyor.

Kurumlar İçin Rehber: Mikro Kohortlarla Dönüşüm Adımları

Kurumların dijital dönüşüm yolculuğunda kohort modelini etkili kullanmak için:

- Departmanlara özel mikro kohortlar oluşturun.
- 6-8 haftalık yapılandırılmış programlar tasarlayın (örnek: "veriyle karar alma", "ikna edici sunum teknikleri").
- Canlı oturumlar, proje çalışmaları ve akran geri bildirimleriyle süreci zenginleştirin.
- Program bitince iletişimi koparmayın. Mezunlar topluluğu gibi yapılarla sürekli öğrenmeyi destekleyin.

Bu süreç, sadece bir eğitim değil; bir dönüşüm deneyimi, bir mesleki bağ ağı ve bir öğrenen kültür yaratır.

Dikkat Edilmesi Gerekenler: Modelin Zorlukları ve Çözümleri

Her model gibi, kohort modelinin de yönetilmesi gereken yanları vardır:

- Zaman Taahhüdü: Katılımcılar düzenli katılım göstermelidir. (Çözüm: Net beklenti yönetimi)
- Planlama Gerektirir: Eğitmen ve program tasarımcısı süreci iyi yapılandırmalıdır. (Çözüm: Detaylı müfredat ve fasilitasyon rehberi)
- Esneklik Azalabilir: Herkes aynı takvime uymak durumundadır. (Çözüm: Kayıtların paylaşılması, farklı saat seçenekleri sunma)
- Ancak tüm bu zorluklar, doğru tasarım ve rehberlikle aşılabilir.

Topluluk temelli öğrenme modeli, dijital eğitimde insanı ve ilişkiyi yeniden merkeze alıyor.

Topluluk Temelli Öğrenme ile Yetişkin Eğitiminde Dönüşüm

Topluluk temelli öğrenme modeli, dijital öğrenme ekosisteminde insanı ve etkileşimi yeniden merkeze konumlandırmaktadır. Bilginin pasif alımının ötesine geçerek, katılımcıların bilgiyi birlikte işlediği, anlamlandırdığı ve uyguladığı dinamik bir süreç sunar. Özellikle yetişkin öğrenmesinin ihtiyaçlarına doğrudan yanıt veren bu model, yalnızca bilgi ve beceri kazandırmakla kalmayıp, aynı zamanda aidiyet, motivasyon ve derinlemesine öğrenme sağlayarak bireysel ve kurumsal dönüşümü tetikleme potansiyeli taşır. Günümüzün karmaşık ve çok boyutlu dünyasında, birlikte öğrenenler yalnızca bilgi edinmekle kalmayıp, gerçek anlamda dönüşümle donanır. Eğitimde yenilik arayan kurumlar ve profesyoneller için topluluk temelli öğrenme, öğrenme süreçlerini daha güçlü ve etkili hale getiren stratejik bir yaklaşımdır.

Eğitimde Video Formatları Rehberi: Dijital Öğrenme İçin Doğru Seçim

Eğitim videolarında hangi format en uygun? Greenbox'tan VR'a... Dijital eğitimde en etkili video türleri ve kullanım rehberi EdTech Türkiye'de!

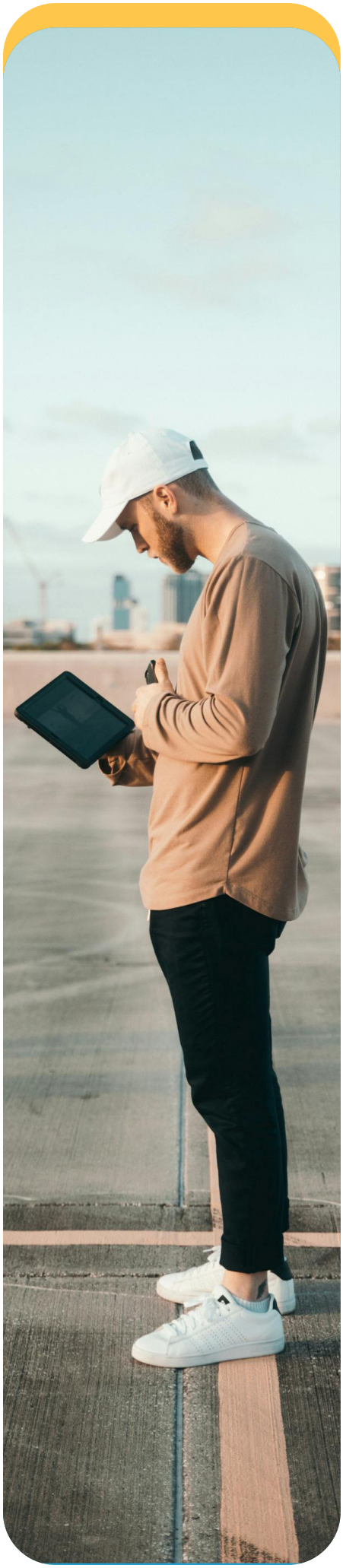
Eğitim videoları, dijital öğrenme süreçlerinde bilgi aktarımını güçlendiren, etkileşimi artıran ve öğrenme deneyimini zenginleştiren en önemli araçlardan biridir. Ancak her eğitim içeriği, farklı bir anlatım tekniği ve görsel format gerektirir. Öğrenme hedeflerine ulaşmada kritik bir faktör olan doğru video türünü seçmek, eğitim tasarımcıları ve kurumlar için stratejik bir karardır. Bu makale, dijital eğitimde kullanılan en yaygın video formatlarını, her birinin avantajlarını, kullanım alanlarını ve ihtiyaca en uygun formatı seçme kriterlerini detaylı bir rehber niteliğinde sunmaktadır.

Eğitim videoları, dijital öğrenme süreçlerinde bilgi aktarımını güçlendiren, etkileşimi artıran ve öğrenme deneyimini zenginleştiren en önemli araçlardan biridir.

Format Seçimi Rehberi: Dijital Eğitim İçin 26 Video Türü

Dijital eğitimde kullanabileceğiniz çeşitli video formatları ve özellikleri:

- **Greenbox (Yeşil Perde) Çekimleri:** Eğitmenin dijital arka planlarla birleştirildiği profesyonel teknik.
  - Avantajları: Profesyonel görünüm, eğitmen ve görsel birleşimi, esnek arka plan.
  - Kullanım Alanları: Kurumsal eğitimler, e-Öğrenme, tanıtımlar.
- **Aktüel (Gerçek Mekan) Çekimler:** Gerçek çalışma ortamlarında yapılan çekimler.
  - Avantajları: Gerçekçilik, saha eğitimine uygunluk, uygulamalı öğrenme desteği.
  - Kullanım Alanları: İSG, üretim uygulamaları, müşteri ilişkileri.
- **Rol Play (Canlandırma) Videoları:** Gerçek hayat durumlarının canlandırıldığı videolar.
  - Avantajları: Pratik beceri geliştirme, empati güçlendirme, senaryo sunma.
  - Kullanım Alanları: Müşteri hizmetleri, satış, liderlik, iletişim eğitimleri.
- **Motion Graphics (Hareketli Grafikler):** Metin, şekil, ikonların hareketlendirildiği animasyon.
  - Avantajları: Karmaşık konu anlatımı kolaylığı, dikkat çekicilik, özelleştirilebilirlik.
  - Kullanım Alanları: Tanıtımlar, teknik süreç anlatımları, ürün/hizmet sunumları.
- **2D Karakter Animasyonları:** Çizgi film tarzı karakterlerle hikayeleştirme.



    - Avantajları: Öğrenmeyi eğlenceli hale getirme, akılda kalıcılık, ekonomiklik.
    - Kullanım Alanları: Çocuk eğitimleri, soft-skill eğitimleri, e-Öğrenme modülleri.
- **3D Animasyonlar:** Üç boyutlu modellemeyle detaylı görselleştirme.
    - Avantajları: Detaylı görselleştirme, simülasyon desteği, teknik anlatım gücü.
    - Kullanım Alanları: Endüstriyel/teknik, tıp/sağlık eğitimleri, prototip sunumları.
- **Whiteboard (Beyaz Tahta) Animasyonları:** Elde çizimlerin hızlandırıldığı anlatım.
    - Avantajları: Basit ve etkili, dikkati odaklama, bütçe dostu.
    - Kullanım Alanları: Kavramsal anlatımlar, rehber videoları, özet içerikler.
- **Ekran Kaydı ve Yazılım Eğitim Videoları:** Bilgisayar ekranındaki işlemlerin kaydı.
    - Avantajları: Adım adım öğrenme, yazılım eğitimine ideal, kolay üretim/güncelleme.
    - Kullanım Alanları: Yazılım eğitimleri, online kurslar, uygulama rehberleri.
- **Videocast (Video Podcast):** Podcast içeriğinin video versiyonu.
    - Avantajları: Eğitmen/uzman söyleşisi, kolay paylaşım (YouTube, LinkedIn), rahat ortam.
    - Kullanım Alanları: Konuk konuşmaları, güncel bilgi paylaşımı, dijital topluluklar.
- **İnteraktif Videolar:** Kullanıcının seçimleriyle yönlendirebildiği videolar.
    - Avantajları: Aktif katılım, kişiselleştirme, karar verme simülasyonu.
    - Kullanım Alanları: Müşteri hizmetleri, mesleki beceri, acil durum senaryoları.
- **360° VR (Sanal Gerçeklik) Videoları:** 360 derece izleme imkanı sunan sürükleyici videolar.
    - Avantajları: Gerçek dünya simülasyonu, olayın içindeymiş gibi hissetme, riskli ortam eğitimi.
    - Kullanım Alanları: İSG, tıp simülasyonları, fabrika/saha eğitimleri.
- **Stop-Motion Animasyonlar:** Nesnelerin kare kare hareket ettirildiği yaratıcı teknik.
    - Avantajları: Yaratıcı ve dikkat çekici, ilgiyi artırma, hikayeleştirme.
    - Kullanım Alanları: Hikayeleştirilebilir konular (tarih, sanat), basit bilim deneyleri, kavramsal eğitim.
- **Kinetik Tipografi (Hareketli Yazı Animasyonları):** Kelime ve cümlelerin hareketlendirilmesi.
    - Avantajları: Dikkat çekici ve enerjik anlatım, motivasyon/bilinçlendirme etkinliği, düşük maliyet.
    - Kullanım Alanları: Motivasyon içerikleri, farkındalık kampanyaları, mikro öğrenme özetleri.
- **Hızlandırılmış Çizim (Timelapse & Sketch Videos):** El çizimlerinin hızlandırıldığı videolar.
    - Avantajları: Teknik/bilimsel anlatımda etkili, dikkat odaklama, soyut konuları görselleştirme.
    - Kullanım Alanları: Kavramsal/bilimsel anlatımlar, teknik beceri eğitimleri, yaratıcı düşünme.
- **Sınıf İçi Çekimler:** Gerçek sınıf dersinin kaydı.





- Avantajları: Gerçek sınıf deneyimi, tekrar izleme imkanı, hibrit öğrenme desteği.
- Kullanım Alanları: Üniversite dersleri, kurumsal atölyeler, sertifika programları.

- **Webinar/Webcam Kayıtları:** Canlı online oturumların kaydı.
  - Avantajları: Üretimi kolay ve düşük maliyetli, tekrar izlenebilir, gerçek zamanlı etkileşim kaydı.
  - Kullanım Alanları: Online kurslar, sanal kurumsal eğitimler, konuk oturumları.
- **Seminer & Konferans Kayıtları:** Etkinliklerin kaydı, konuşmacılar ve paneller.
  - Avantajları: Uzman görüşlerini kaydetme, küresel erişim artırma, yeniden kullanılabilir materyal.
  - Kullanım Alanları: Akademik konferanslar, liderlik etkinlikleri, profesyonel gelişim.
- **Lightboard Videoları:** Eğitmenin şeffaf cam tahtaya yazarak anlatım yaptığı videolar.
  - Avantajları: Eğitmen ve görsel birleşimi, fen/mühendislik/matematik için etkili, dikkati canlı tutma.
  - Kullanım Alanları: Fen/mühendislik/matematik eğitimleri, problem çözümleri, teknik beceri.
- **Yapay Zeka Destekli Eğitim Videoları:** AI tarafından oluşturulan/desteklenen videolar.
  - Avantajları: Hızlı/düşük maliyetli üretim, çoklu dil desteği, kişiselleştirilebilirlik.
  - Kullanım Alanları: Otomatik modüller, kişiselleştirilmiş deneyimler, çok dilli içerikler.
- **Artırılmış Gerçeklik (AR) Eğitim Videoları:** Gerçek dünyaya dijital öğelerin entegre edildiği videolar.
  - Avantajları: İçeriği fiziksel dünyaya entegre etme, etkileşimli keşif, teknik/tıbbi uygunluk.
  - Kullanım Alanları: Tıp/anatomi, mühendislik/üretim, mobil interaktif deneyimler.
- **Sosyal Medya "Dikey/Yatay" Eğitim Videoları:** Kısa, platforma özel videolar.
  - Avantajları: Kısa/paylaşılabilir, geniş kitlelere ulaşma, eğlenceli öğrenme.
  - Kullanım Alanları: Kısa ipuçları, iş/pazarlama eğitimleri, farkındalık kampanyaları.
- **Vaka Analizi & Testimonial Videoları:** Başarı hikayeleri ve geri bildirimleri içeren videolar.
  - Avantajları: Gerçek deneyimlerden öğrenme, program etkisini gösterme, ilham vericilik.
  - Kullanım Alanları: Kurumsal başarı hikayeleri, öğrenci geri bildirimleri, profesyonel gelişim.
- POV (Point of View) Eğitim Videoları: Bireyin gözünden sunulan videolar.
  - Avantajları: Öğrenene dahil edicilik, gerçek hayat simülasyonu, uygulamalı beceri etkinliği.
  - Kullanım Alanları: İSG/saha eğitimleri, müşteri hizmetleri, teknik/uygulamalı eğitimler.
- Hologram Eğitim Videoları: Öğrenme materyallerinin 3D olarak sunulduğu videolar.

    - Avantajları: Materyalle etkileşim, gerçekçi/etkileyici deneyim, bilimsel/mühendislikte devrimsel.
    - Kullanım Alanları: Tıp/cerrahi, mühendislik/fizik dersleri, sanal sunumlar.
- Belgesel Tarzı Eğitim Videoları: Derinlemesine araştırma ve gerçek yaşam olayları içeren videolar.
    - Avantajları: Hikayeleştirilmiş/ilgi çekici öğrenme, derin bilgi aktarımı, empati/eleştirel düşünme desteği.
    - Kullanım Alanları: Tarih/bilim/sanat eğitimleri, sosyal sorumluluk projeleri, endüstri tanıtımları.
- "How-To" Eğitim Videoları: Adım adım süreç veya beceri anlatımı.
    - Avantajları: Süreci takip etme kolaylığı, pratik beceriler için etkili, hızlı ve uygulamalı öğrenme.
    - Kullanım Alanları: DIY projeleri, teknik/mesleki eğitimler, günlük pratik bilgiler.

Eğitim videoları içeriğin türüne, hedef kitleye ve öğrenme amacına göre seçilmelidir.

Doğru Formatı Seçmek: Öğrenme Deneyimini Nasıl Geliştiririz?

İhtiyaca uygun doğru video formatını seçmek için öneriler:

- **Gerçekçi Deneyimler İçin:** Sınıf içi çekimler, aktüel çekimler, rol play, POV videoları.
- **Karmaşık Konuları Anlatmak İçin:** Motion graphics, 3D animasyonlar, whiteboard, hızlandırılmış çizim, lightboard videoları.
- **Öğreneni Daha Fazla Dahil Etmek İçin:** İnteraktif videolar, 360° VR, AR, rol play, simülasyon, anketli videolar, oyunlaştırılmış videolar.
- **Daha Eğlenceli ve Dikkat Çekici İçerikler İçin:** Stop-motion, kinetik tipografi, hızlandırılmış çizim, 2D karakter animasyonları, sosyal medya kısa videoları.
- **Uzman Bilgisi ve Deneyim Paylaşımı İçin:** Webinar kayıtları, seminer çekimleri, videocastler, belgesel tarzı eğitim videoları, vaka analizi/testimonial videoları.
- **Hızlı Tüketim ve Mobil Öğrenme İçin:** Sosyal medya kısa videoları, mikro öğrenme videoları.
- **Yeni Teknolojileri Kullanarak:** Yapay zeka destekli, AR, VR, Hologram eğitim videoları.

Doğru format, öğrenme sürecini daha etkili, ilgi çekici ve erişilebilir hale getirir.

Sonuç: Video Formatı Seçimiyle Öğrenme Etkinliğini Maksimize Etmek

Dijital eğitimde video, yalnızca bir sunum aracı değil, öğrenme hedeflerine ulaşmada stratejik bir köprüdür. Sunulan çok sayıda video formatı arasından içeriğe, hedef kitleye ve öğrenme amacına en uygun olanı seçmek, bilginin kalıcılığını, öğrenen motivasyonunu ve genel eğitim başarısını doğrudan etkiler. Bu rehberde ele alınan çeşitli video türleri, farklı ihtiyaçlara yönelik zengin seçenekler sunmaktadır. Eğitim tasarımcılarının ve kurumların görevi, bu çeşitliliğin farkında olmak, her formatın avantajlarını ve kullanım alanlarını anlamak ve en etkili öğrenme deneyimini sunacak bilinçli format kararları almaktır. Doğru video formatı seçimi, dijital öğrenme yatırımlarının geri dönüşünü artıran ve öğrenenler için anlamlı bir fark yaratan temel faktörlerden biridir.



Erişilebilir-Öğrenme ile Daha apsayıcı Bir Deneyim Nasıl Sunulur?

Erişilebilir e-öğrenme, dijital çağda herkes için eşit fırsatlar sunar! Kapsayıcı eğitim içerikleri nasıl tasarlanır? Detaylar burada.

Dijital eğitim hızla yaygınlaşırken, erişilebilir öğrenme ortamları oluşturmak her zamankinden daha önemli hale geliyor. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, 400 milyondan fazla kişi işitme kaybı yaşamakta, 295 milyon kişi ise görme bozukluğuna sahip. Ayrıca nöroçeşitlilik, motor beceri kısıtlamaları ve bilişsel engeller, öğrenme sürecinde dikkate alınması gereken faktörler arasında yer alıyor. Ancak, birçok online eğitim programı erişilebilirlik standartlarını karşılamadığı için milyonlarca öğrenci öğrenme sürecinin dışında kalıyor. Eğitimde fırsat eşitliği sağlamak ve her bireyin öğrenmeye katılımını artırmak için erişilebilir e-öğrenme tasarımına öncelik verilmelidir. Bu makale, erişilebilir e-öğrenmenin neden önemli olduğunu ve daha kapsayıcı eğitim içerikleri oluşturmak için uygulanabilecek temel yöntemleri detaylı bir rehber niteliğinde sunmaktadır.



Eğitimde fırsat eşitliği sağlamak ve her bireyin öğrenmeye katılımını artırmak için erişilebilir e-öğrenme tasarımına öncelik verilmelidir.

Neden Erişilebilir Eğitim? Kapsayıcılık, Katılım ve Yasal Zorunluluklar Erişilebilir e-öğrenme neden bu kadar kritik?

- Kapsayıcı Öğrenme Deneyimi Sağlar: Öğrenme engellerini ortadan kaldırarak herkesin eşit şartlarda bilgiye ulaşmasını garanti eder.
- Katılım ve Etkileşimi Artırır: Altyazı, sesli açıklamalar gibi araçlarla içeriğin daha iyi anlaşılmasını ve öğrencilerin derse aktif katılımını teşvik eder.
- Yasal Uyumluluk Sağlar: ADA, Section 508, WCAG gibi mevcut düzenlemelere ve 2025'te yürürlüğe girecek Avrupa Erişilebilirlik Yasası (EAA) gibi gelecekteki zorunluluklara uyumu sağlar.
- İş Dünyasında Daha Geniş Bir Kitleye Hitap Eder: Eğitim programlarını bir ürün olarak sunanlar için pazar erişimini genişletir ve rekabet avantajı sunar.



Erişilebilir içerikler, öğrenme engellerini ortadan kaldırarak herkesin eşit şartlarda bilgiye ulaşmasını sağlar.

Kapsayıcı Tasarımın Anahtarları: Erişilebilir e-Öğrenme İçin Temel Yöntemler

Daha kapsayıcı eğitim içerikleri oluşturmak için odaklanabileceğiniz alanlar:

- İşitme Engelliler İçin Tasarım: Duyduklarını Görmek, Gördüklerini Anlamak
  - Kaliteli altyazı ve transkriptler sağlayın (otomatik altyazıya ek olarak insan kontrolü önerilir).
  - Görsel ve metin alternatifleri (sunumlar, yazılı özetler) sunun.
  - İşaret dili tercümanları kullanmayı değerlendirin.
  - Esnek iletişim seçenekleri (chat, forum) oluşturun.
- Görme Engelliler İçin İçerik: Bilgiyi Farklı Kanallardan Sunmak
  - Ekran okuyuculara uygun içerik tasarlayın (okunabilir metinler, alternatif metin açıklamaları).
  - Düzenli ve kolay gezilebilir bir arayüz kullanın (başlık yapıları, klavye navigasyonu).
  - Multimedya içeriği erişilebilir hale getirin (videolara sesli açıklamalar ekleyin).
- Motor Becerileri Sınırlı Olanlar İçin: Etkileşimi Kolaylaştıran Çözümler
  - Büyük, tıklanabilir hedefler kullanın.
  - Alternatif klavye ve sesli komut seçenekleri sunun.
  - Karmaşık motor beceri gerektiren etkileşimleri azaltın veya alternatif sunun.
- Nöroçeşitliliği Dikkate Almak: Duyusal Aşırı Yükü Azaltmak
  - Dikkat dağıtan öğeleri azaltın (aşırı görsel, ses veya parlaklık).
  - Zaman yönetimini kolaylaştırın (esnek süreler, net bölümler).
  - Kişiselleştirilmiş sosyal etkileşim modelleri sunun (zorunlu olmayan grup çalışması).
- Bilişsel Engelleri Olanlar İçin: Anlamayı Destekleyen Yapılar
  - Bilgiyi küçük parçalara bölün (chunking).
  - Tekrar ve pekiştirme stratejileri kullanın (düzenli quizler).
  - Uyarlanabilir öğrenme seçenekleri sunun (ilerlemeye göre içerik uyarlama).

Eğitim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, erişilebilir e-öğrenme sağlamak artık bir seçenek değil, zorunluluktur.



Erişilebilir e-Öğrenme ile Herkes İçin Daha Aydınlık Bir Gelecek

Eğitim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, erişilebilir e-öğrenme sağlamak artık bir seçenek değil, zorunluluktur. Kapsayıcı eğitim tasarımı, herkesin bilgiye eşit erişimini garanti altına alır ve daha geniş kitlelere hitap eden etkili öğrenme deneyimleri sunar. Bu makalede ele alınan temel yöntemler, farklı ihtiyaçlara sahip bireyler için öğrenme engellerini minimize etme yolunda somut adımlar sunmaktadır. Eğitim tasarımcılarının ve kurumların erişilebilirliği bir ek yük olarak değil, temel bir tasarım prensibi ve kapsayıcı bir gelecek inşa etmenin gerekliliği olarak benimsemesi, dijital öğrenme ekosistemini herkes için daha erişilebilir ve dönüştürücü kılacaktır.



İşitme Engelli Öğrenciler İçin Erişilebilir Tasarım

Eğitim teknolojilerinin geleceği kapsayıcılıkla şekilleniyor! İşitme engelli öğrenciler için içerikleri nasıl daha erişilebilir hale getirebilirsiniz? Kapsayıcı bir öğrenme ortamı oluşturun.

Dijital eğitim ortamlarının yaygınlaşması, farklı ihtiyaçlara sahip öğrencilere ulaşma potansiyelini artırmaktadır. Bu bağlamda, işitme engelli öğrencilerin eğitim süreçlerine tam ve etkin katılımını sağlamak, kapsayıcılığın temel bir unsuru haline gelmiştir. Dünya Sağlık Örgütü verileri, işitme kaybı yaşayan bireylerin önemli bir nüfus dilimini oluşturduğunu ve onların eğitimde eşit fırsatlara erişiminin sosyal ve ekonomik açıdan kritik olduğunu göstermektedir. Ancak, mevcut eğitim içeriklerinin birçoğu bu ihtiyaçları yeterince karşılamamaktadır. Bu makale, işitme engelli öğrencilerin eğitimde karşılaştığı temel zorlukları irdeleyecek ve eğitim içeriklerini daha erişilebilir kılmak için uygulanabilecek somut yöntemleri detaylı bir şekilde sunacaktır.



Eğitimde eşit fırsatlar sağlamak ve her bireyin öğrenmeye katılımını artırmak, işitme engelli öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun tasarlanmış kapsayıcı eğitim içeriklerine erişmelerini gerektiriyor.

Eğitim Yolundaki Engeller: İşitme Engelli Öğrencilerin Karşılaştığı Zorluklar

İşitme engelli öğrencilerin eğitim süreçlerinde karşılaştığı yaygın zorluklar şunlardır:

- Erişilebilir İçerik Eksikliği: Altyazısız videolar, ses tabanlı podcastler gibi erişilebilir olmayan materyaller.
- Eksik veya Yetersiz Altyazılar ve Transkriptler: Yanlış, eksik, senkronize olmayan altyazılar veya yetersiz transkripsiyon hizmetleri.
- Canlı Derslerde İletişim Engelleri: Gerçek zamanlı tartışmalara veya soru-cevap oturumlarına katılım zorluğu.
- Etkileşimli Öğrenme Unsurlarına Katılım Zorluğu: İşitsel ipuçlarına dayalı grup çalışmaları veya aktivitelerden faydalanamama.
- Teknik Engeller ve Dijital Uyum Sorunları: Erişim özelliklerini desteklemeyen platformlar veya ses kalitesi sorunları.
- Sosyal Etkileşim ve Katılım Eksikliği: Eğitim ortamında sosyalleşme ve iş birliği zorlukları, aidiyet duygusunun azalması.

Kapsayıcı Tasarımın Adımları: Erişilebilir Eğitim İçeriği Oluşturmanın 6 Yolu

İşitme engelli öğrenciler için daha kapsayıcı eğitim içerikleri tasarlamak mümkün. İşte 6 temel yöntem:

1. Altyazı ve Transkriptlerin Gücü: Duyulanı Okunur Kılmak
- Tüm video ve ses içeriklerine yüksek kaliteli altyazılar ekleyin.
- Otomatik altyazıları insan editörlerle doğrulayın.
- Canlı derslerde güvenilir gerçek zamanlı transkripsiyon hizmetleri kullanın.
- Altyazıları düzenli olarak gözden geçirin ve güncelleyin.

2. Görsel ve Metin Alternatifleri: Bilgiyi Farklı Kanallardan Sunmak
- Ders özetleri, yazılı rehberler ve sunumları önceden paylaşın.
- Bilgiyi metin yerine veya metne ek olarak infografik ve görsellerle destekleyin.
- Her görsel öğeyi açıklayıcı metinlerle zenginleştirin.

3. Erişilebilir İletişim Araçları: Bağlantıyı Korumak
- İşaret dili tercümanlarını canlı ve asenkron derslere dahil edin.
- Anlık mesajlaşma, forumlar ve chat desteği gibi yazılı iletişim kanallarını sağlayın.
- Eğitim platformlarının erişilebilirlik özelliklerine sahip olmasına dikkat edin.

4. Etkileşimli Unsurları Erişilebilir Kılmak: Katılımı Güçlendirmek
- Sözlü sorular yerine, yazılı yanıt verme seçenekleri sunun.
- Grup çalışmalarında her katılımcıya yazılı yönergeler sağlayın.
- Anlık sohbet kutuları ve metin tabanlı tartışmalar ile öğrenme sürecine katılımı artırın.

5. Kapsayıcı Kullanıcı Arayüzü ve İçerik Tasarımı: Kolaylık ve Anlaşılırlık



- Temiz, düzenli ve kolay gezinilebilir bir arayüz tasarlayın.
- Tutarlı menü düzenleri ve açıkça görünen işlem butonları kullanın.
- Görsel anlatımları destekleyici metinlerle güçlendirin.
- Arka plan gürültüsünü önleyici ses ayarları ve esnek kontrol seçenekleri sunun.

6. Destek ve Kaynak Sağlama: Öğrenme Yolculuğunda Yanlarında Olmak

- Öğrencilere kursun erişilebilirlik özelliklerini tanıtın.
- Teknik sorunları çözmek için destek kanalları oluşturun.
- Eğitmenler ve koordinatörlerle iletişime geçebileceği forumlar ve e-posta kanalları sunun.



İşitme engelli öğrenciler için daha kapsayıcı eğitim içerikleri tasarlamak mümkün.

Kapsayıcı Eğitim: Daha Güçlü Bir Geleceğin Temeli

Eğitim programlarını erişilebilir hale getirmek, işitme engelli öğrencilerin eğitim süreçlerine tam ve etkin katılımını sağlamak için kritik bir adımdır. Bu makalede ele alınan yöntemler, altyazı, transkript, görsel alternatifler ve erişilebilir iletişim araçları gibi pratik çözümler sunarak, işitme engelli bireylerin karşılaştığı yaygın zorlukların üstesinden gelmenin mümkün olduğunu göstermektedir. Dijital eğitimde kapsayıcı tasarım, artık bir seçenek olmaktan çıkmış, yasal düzenlemeler ve etik sorumluluklar doğrultusunda bir zorunluluk haline gelmiştir. Eğitimcilerin ve kurumların bu prensipleri benimsemesi, dijital öğrenme ekosistemini tüm öğrenciler için daha adil, erişilebilir ve dönüştürücü kılacaktır. Kapsayıcı eğitim, her bireyin potansiyelini gerçekleştirmesi için bir fırsat eşitliği sunar ve daha güçlü bir geleceğin temelini oluşturur.

Kurumsal Eğitimde Geri Bildirim Aynası: Eğitimlerinizi İyileştirecek 47 Soru



Eğitim süreçlerinizin aynası geri bildirim anketleri. Çalışanlarınızdan alacağınız kritik geri bildirimlerle eğitim kalitesini artırın, 47 örnek soruyla anketlerinizi güçlendirin, organizasyonel hedeflere hızla ulaşın.

Kurumsal eğitim ve gelişim süreçlerinin etkinliği, büyük ölçüde çalışanların deneyimlerini ve algılarını doğru bir şekilde anlamaya bağlıdır. Bu geri bildirimler, eğitim stratejilerini iyileştirmenin ve organizasyonel hedeflere ulaşmanın temelini oluşturur. Eğitim sonrası geri bildirim anketleri, bu kritik bilgiyi toplamak için sistematik ve güçlü bir araçtır. Bu makale, eğitim sonrası anketlerin rolünü, kurumsal eğitimde neden vazgeçilmez olduğunu ve etkili anketler tasarlamanın temel prensiplerini inceleyecektir. Ayrıca, eğitim programlarınızın etkinliğini ölçmek ve gelecekteki eğitimleri şekillendirmek için kullanılabilecek 47 örnek anket sorusunu detaylı kategoriler halinde sunmaktadır.

Bu anketler, sadece eksiklikleri tespit etmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarını anlamanızı ve eğitimlerinize daha fazla değer katmanızı sağlar.

Geri Bildirim Anketi Nedir? Eğitimleri İyileştirmenin Aracı

Eğitim sonrası geri bildirim anketleri, eğitim programlarına katılan çalışanlardan alınan geri bildirimlerle eğitim içeriklerini, süreçlerini ve yöntemlerini geliştirmeyi hedefler. Bu anketler, sadece eksiklikleri tespit etmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarını anlamanızı ve eğitimlerinize daha fazla değer katmanızı sağlar.

Eğitimden Sonra Sorulacaklar: 47 Örnek Anket Sorusu

Eğitim sonrası geri bildirim anketleri, belirli kategoriler altında toplanan sorularla çalışanlarınızdan detaylı bilgiler almanızı sağlar. İşte kategorilere göre hazırlanmış 47 soru:

1. Eğitim Öncesi Deneyim: Yolculuk Başlamadan Önce

1. Eğitim programının amacı sizin için yeterince net miydi?
2. Eğitime katılmadan önce yeterince bilgilendirildiniz mi?
3. Eğitim programı hakkında nasıl bilgilendirildiniz? (E-posta, yöneticinizin birebir bilgilendirmesi vb.)
4. Eğitim içeriği, başlığı ve açıklamasıyla uyumlu muydu?
5. Eğitimden ne öğrenmeyi umuyordunuz?

2. Eğitim Süreci ve Ortamı: Ders Sırasında ve Sonrasında

6. Eğitim beklentilerinizi karşıladı mı?
7. Eğitimin en çok hangi yönünü beğendiniz?
8. Eğitim interaktif ve ilgi çekici miydi?
9. Eğitim sırasında ekip üyeleriyle iş birliği yapma fırsatınız oldu mu?
10. Eğitimin hızı sizin için uygun muydu?

3. Eğitmen Performansı: Öğrenme Liderini Değerlendirme

11. Eğitmenin genel performansını nasıl değerlendirirsiniz?
12. Eğitmenin bilgi seviyesi yeterli miydi?
13. Eğitmen konuyla ilgili pratik örnekler verdi mi?
14. Eğitmen katılımcıları motive edebildi mi?

4. Eğitim İçeriği ve Yapısı: Bilginin Kalitesi ve Düzeni

15. Eğitim programı iyi organize edilmiş miydi?
16. Materyaller işiniz için ne kadar faydalıydı?
17. İçerik yeterince detaylı mıydı, yoksa sadece temel bilgiler mi ele alındı?
18. Görsel materyaller ve video içerikleri yeterli miydi?

5. Online Eğitim ve Teknoloji Kullanımı: Dijital Deneyimin Analizi

19. Daha önce online eğitim deneyiminiz oldu mu?
20. Eğitim platformunu kullanırken zorluk yaşadınız mı?
21. Eğitim yazılımı kullanıcı dostu muydu?
22. Online eğitim mi yoksa sınıf eğitimi mi sizin için daha etkiliydi?
23. Eğitim platformu üzerinden ilerlemenizi takip etmek kolay mıydı?
24. Eğitimde kullanılan araçlar (ör. LMS, video konferans) sorunsuz çalıştı mı?
25. Platformda gezinmek sizin için kolay mıydı?
26. Görseller, videolar veya ses dosyaları eksik ya da bozuk muydu?
27. Online eğitimin teknik altyapısında herhangi bir problem yaşadınız mı?





6. Erişilebilirlik: Herkes İçin Eşit Fırsatlar

28. Materyallerde kullanılan yazı tipi boyutu ve okunabilirliği yeterli miydi?
29. Görsel ögeler herkes için anlaşılır ve açık mıydı?
30. Ses içeriği net ve anlaşılır mıydı?
31. Eğitim materyallerinin ses ve görüntü öğeleri dengeli miydi?
32. Eğitim sırasında ses seviyesi ayarlanabilir miydi?

7. Eğitim Etkinliği: Öğrenmenin Etkisi ve Faydası

33. Eğitim, profesyonel gelişim hedeflerinize ne kadar katkıda bulundu?
34. Eğitimin, işinizle ne kadar alakalı olduğunu düşünüyorsunuz?
35. Eğitimin sonunda kendinizi daha bilgili ve yetkin hissettiniz mi?
36. Eğitim süresince tüm sorularınıza cevap alabildiniz mi?
37. Eğitim, konuya derinlemesine bir yaklaşım mı sundu, yoksa sadece yüzeysel mi kaldı?

8. Gelişim Fırsatları: Geleceğe Yönelik İyileştirmeler

38. Eğitimin daha etkili olması için nelerin eklenmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?
39. Bu eğitim programına bir takip oturumu eklenmeli mi?
40. Eğitim içeriği yeterli miydi, yoksa daha fazla ayrıntı eklenmeli mi?
41. Gelecekte hangi konular üzerine eğitim almak istersiniz?
42. Bu eğitimi meslektaşlarınıza tavsiye eder misiniz?

9. Genel Geri Bildirim ve Öneriler: Açık Mikrofon

43. Eğitimi genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
44. Bu eğitimden öğrendiklerinizi işinize nasıl uygulayabilirsiniz?
45. Eğitimde sizi en çok motive eden neydi?
46. Gelecekte bu tür eğitimlerde görmek istediğiniz farklı bir yaklaşım var mı?
47. Genel olarak eğitimin beklentilerinizi karşılayıp karşılamadığını nasıl değerlendirirsiniz?

Eğitim sonrası geri bildirim anketleri, belirli kategoriler altında toplanan sorularla çalışanlarınızdan detaylı bilgiler almanızı sağlar.

Anketlerin Sağladığı Değer: Eğitim Kalitesini Artırmanın Faydaları

Eğitim sonrası geri bildirim anketleri, yalnızca çalışanların sesini duymanıza olanak tanımaz, aynı zamanda organizasyonel hedeflerinize ulaşmanızı kolaylaştırır.

Bu anketlerin kurumunuza sağlayabileceği başlıca faydalar:

- **Eğitim Kalitesini Artırın:** Çalışan geri bildirimleriyle programlardaki eksik noktaları tespit edip iyileştirmeler yapın.
- **Çalışanların Öğrenme Sürecini Ölçün:** Farklı öğrenme stillerini anlayarak daha kapsayıcı içerikler tasarlayın.
- **Çalışan Katılımını Güçlendirin:** Fikirlerinin dikkate alındığını hissettirerek çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu artırın.
- **İletişim Engellerini Aşın:** Anonim geri bildirim imkanıyla daha dürüst ve yapıcı bilgiler edinin.
- **Yatırım Getirisini Artırın:** Daha etkili eğitimlerle çalışan performansını ve organizasyonel verimliliği yükseltin.

Eğitim sonrası geri bildirim anketleri, çalışanlarınızın deneyimlerini anlamak ve geliştirmek için eşsiz bir fırsat sunar.



Geri Bildirimle Sürekli Gelişim

Eğitim sonrası geri bildirim anketleri, çalışan eğitimlerinin etkinliğini ölçmek, iyileştirme alanlarını belirlemek ve gelecekteki programları şekillendirmek için stratejik bir araçtır. Katılımcıların deneyimlerini anlamak, eğitim yatırımlarının geri dönüşünü artırmanın ve organizasyonel hedeflere ulaşmanın temelini oluşturur. Bu süreç sayesinde, katılımcıların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt veren eğitimler tasarlamak, organizasyonel bağlılığı güçlendirmek ve daha hızlı, sürdürülebilir gelişim sağlamak mümkün hale gelir. Geri bildirim mekanizmalarını etkili bir şekilde kullanmak, kurumsal öğrenme kültürünü besler ve sürekli gelişimi teşvik eder.

RAPORLAMA SINAV E-EĞİTİM YAPAY ZEKÂ
LMS SINIF EĞİTİMİ OYUNLAŞTIRMA SERTİFİKA

akademi.net

Eğitimi dijitale taşıyan,
gelişimi sürdürülebilir kılan
LMS platformu.

www.akademi.net

/akademinet.official

/akademi.net

5G Teknolojisi ve Akıllı Kampüslerle Geleceğe Atılım

Eğitimde 5G'nin sunduğu süper hızlı bağlantılar, artırılmış gerçeklik ve akıllı kampüslerle daha verimli ve etkileşimli öğrenme ortamlarını keşfedin!

Eğitimde 5G teknolojisi, yenilikçi gelişim imkanları ve ilerlemeler sunmaktadır. Bu makale, 5G'nin eğitim teknolojisine entegrasyonu ile daha bağlantılı, verimli ve etkileşimli bir öğrenme ortamının nasıl yaratabileceğini detaylı bir şekilde inceleyecektir.

Eğitimde 5G teknolojisi, yenilikçi gelişim imkanları ve ilerlemeler sunmaktadır.

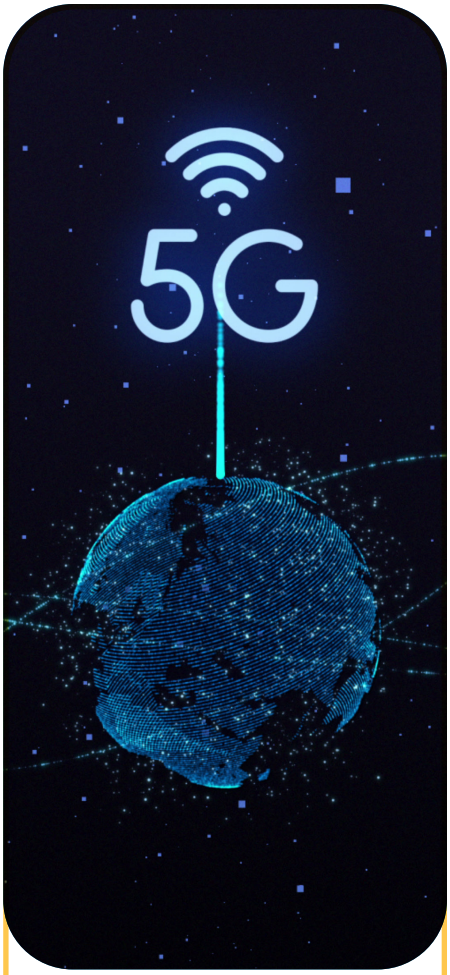
5G'nin Temel Katkıları: Hız, Bağlantı ve İleri Düzey Araçlar

- **Süper Hızlı Bağlantılar:** 5G, önceki kablosuz teknolojilere kıyasla çok daha yüksek internet hızları ve güvenilir bağlantılar sunarak eğitim materyallerine anında erişimi ve kesintisiz çevrimiçi deneyimi mümkün kılar. 5G'nin sunduğu bu hız ve güvenilirlik, eğitim kalitesini ve verimliliğini önemli ölçüde artırır.
- **Geleceğin Araçları:** Yüksek bant genişliği ve düşük gecikme süresi sayesinde 5G, AR, VR ve MR gibi sürükleyici teknolojilerin eğitimde etkin kullanımını sağlar, karmaşık konuları anlamayı kolaylaştırır. 5G'nin yüksek bant genişliği ve düşük gecikme süresi, artırılmış gerçeklik (AR), sanal gerçeklik (VR) ya da karma gerçeklik (MR) gibi ileri düzey teknolojik araçların eğitimde etkin bir şekilde kullanılmasını sağlar.

5G, önceki kablosuz teknolojilere kıyasla çok daha yüksek internet hızları ve güvenilir bağlantılar sunarak eğitim materyallerine anında erişimi ve kesintisiz çevrimiçi deneyimi mümkün kılar.

Akıllı Kampüsler: Teknolojinin Şekillendirdiği Yaşam ve Öğrenme Alanları

Akıllı kampüsler, ileri teknolojiyi ve dijital çözümleri kullanarak eğitim ortamını geliştirmeyi amaçlar. Bilgi teknolojisini kampüsün her alanına entegre ederek operasyonları basitleştirmeyi, öğrenme deneyimlerini iyileştirmeyi ve sürdürülebilirliği sağlamayı hedefler. Akıllı kampüsler, eğitim ortamını geliştirmeyi amaçlar.



Akıllı Kampüslerin Omurgası: Gelişimde 5G'nin Kritik Rolü

5G teknolojisi, akıllı kampüslerin gelişiminde kritik bir rol oynar. Yüksek hızlı bağlantısı ve düşük gecikme süresi, akıllı kampüs sistemlerinin ürettiği büyük veri miktarlarını işlemek için gereklidir. 5G, gerçek zamanlı veri işlemeyi mümkün kılar ve kampüsteki geniş bir internet bağlantılı cihaz ve uygulama yelpazesini (IoT çözümleri) destekler. 5G teknolojisi, akıllı kampüslerin gelişiminde kritik bir rol oynar.

5G'nin yüksek bant genişliği ve düşük gecikme süresi sayesinde AR, VR ve MR gibi sürükleyici teknolojilerin eğitimde etkin kullanımını sağlar, karmaşık konuları anlamayı kolaylaştırır.

5G'nin Eğitim ve Akıllı Kampüslerde Sağladığı Temel Faydalar

- Gelişmiş Öğrenme Ortamları: AR/VR entegrasyonu ile daha ilgi çekici deneyimler.
- Operasyonel Verimlilik: Otomasyon ve veri analizi ile maliyet düşürme ve sürdürülebilirlik.
- Gelişmiş Güvenlik: Gelişmiş gözetim ve hızlı yanıt sistemleri.
- Kişiselleştirilmiş Eğitim Deneyimi: Veri analitiği ve AI ile öğrenciye özel yaklaşımlar.

AR/VR entegrasyonu ile daha ilgi çekici öğrenme ortamları.

Akıllı Kampüs Yolundaki Engeller: Başlıca Zorluklar ve Endişeler

Akıllı kampüs kurulumunda karşılaşılabilecek zorluklar:

- Altyapı Yatırımı: Önemli maliyet gerektirir.
- Veri Gizliliği ve Güvenliği: Güçlü siber güvenlik protokolleri şarttır.
- Dijital Bölünme: Eşit erişim sağlama zorluğu.
- Bakım ve Güncelleme: Sürekli teknik destek ihtiyacı.

Uygulama Alanları: 5G Eğitimi Nasıl Dönüştürüyor?

5G'nin eğitimde somut olarak nasıl kullanıldığına dair örnekler:

- Gelişmiş Öğrenme ve Öğretim: Deneyimi Zenginleştiren Uygulamalar
  - Yenilikçi öğretim ve öğrenme yöntemleri (gerçek zamanlı etkileşim, online kaynak erişimi).
  - Sınıf analitiği ile öğrenme sonuçlarını iyileştirme (veri toplama ve analiz).
  - Yüksek teknolojili ortak çalışma alanları.
  - Sürükleyici sanal deneyimler (AR/VR).

- Kampüs Yönetimi ve Operasyonlar: Verimlilik ve Güvenlik
  - Öğrenci hizmetlerini geliştirme (daha verimli, kullanıcı dostu).
  - Operasyon maliyetlerini düşürmek (çeşitli süreçleri optimize etme).
  - Kampüste güvenliği ve emniyeti sağlama (gelişmiş sistemler).
- Bağlantı ve Erişilebilirlik: Her Yerden Öğrenme İmkanı
  - Süper yüklenmiş kampüs bağlantısı (dijital operasyonlar için sağlam omurga).
  - Her yerden öğrenme (uzaktan eğitimi kolaylaştırma).
  - Disiplinler arası işbirliği (gelişmiş bağlantı katalizör görevi görür).
- Kişiselleştirilmiş Öğrenme Ortamları: Yapay Zeka ve Adaptasyonla Uyum
  - Uyarlanabilir öğrenme teknolojileri ve yapay zeka (AI) ile entegrasyon.
  - Öğrenciye özel öğrenme yolları (veri analizi ile içerik, zorluk, yöntem ayarlama).

Geleceğe Bakış: 5G ile Eğitimin Yarını

5G teknolojisi eğitim sistemlerine daha fazla entegre oldukça, çevrimiçi ve karma öğrenme modellerinin daha yaygın hale gelmesi gibi gerçekçi ve pratik eğilimler öne çıkacaktır.

5G teknolojisinin sunduğu olanaklar eğitimde büyük fırsatlar sunmaktadır.

Sonuç: 5G'nin Potansiyeli ve Başarı İçin Gerekenler

5G teknolojisinin sunduğu olanaklar eğitimde büyük fırsatlar sunmaktadır. Ancak bu faydaların gerçekleştirilmesi, altyapı yatırımı, eğitim ve dikkatli politika ve etik konuların ele alınmasını gerektirecektir. Bu unsurların dikkate alınmasıyla, eğitim sektörü 5G teknolojisinin sunduğu fırsatları etkin bir şekilde benimseyebilir.



Hesaplamada Yeni Bir Boyut: Kuantum Bilgisayarının Kullanım Alanları ve Yapay Zekâda Yaratacağı Gelişmeler

Kuantum bilgisayarların kullanım alanları ve yapay zekâda yaratacağı devrimsel gelişmeleri keşfedin. ChatGPT gibi modellerin performansında kuantum potansiyelini inceleyin.

Kuantum bilgisayarlar, klasik bilgisayarlardan farklı olarak kuantum mekaniğinin prensiplerine dayanan ve hesaplama kapasitesinde devrim yaratma potansiyeline sahip cihazlardır. Bu bilgisayarlar, verileri kuantum bitleri (qubit) ile temsil eder ve süperpozisyon ile dolaşıklık gibi kuantum özelliklerini kullanarak inanılmaz hızlarda işlem yapabilir. Bu makale, kuantum bilgisayarların kullanım alanları, yapay zekâda yaratacağı olası gelişmeler, OpenAI'nin ChatGPT'nin performansındaki potansiyel artış ve kuantum bilgisayarlarının eğitim teknolojilerinde sağlayabileceği gelişmeleri detaylı bir şekilde ele alacaktır.

Kuantum bilgisayarlar, klasik bilgisayarlardan farklı olarak kuantum mekaniğinin prensiplerine dayanan ve hesaplama kapasitesinde devrim yaratma potansiyeline sahip cihazlardır.

Kullanım Alanları: Kuantum Bilgisayarlar Neleri Değiştirecek?

Kuantum bilgisayarların potansiyel olarak dönüştürebileceği başlıca alanlar şunlardır:

- Kriptografi: Güvenlik standartlarını yeniden tanımlayacak, klasik şifrelemeyi kırabilecek ve kuantum güvenli iletişim yöntemleri geliştirecektir.
- Kimya ve Malzeme Bilimi: Moleküler simülasyonlar ve kimyasal reaksiyon tahminlerinde doğruluk ve hızı artırarak yeni ilaç ve malzeme keşfine olanak tanıyacaktır.
- Optimizasyon Problemleri: Lojistik, finans ve enerji gibi sektörlerde karşılaşılan karmaşık optimizasyon sorunlarına daha hızlı ve etkin çözümler sunacaktır.
- Makine Öğrenmesi ve Yapay Zekâ: Büyük veri işleme ve karmaşık model eğitimi süreçlerini hızlandırarak daha güçlü AI sistemleri geliştirmeyi mümkün kılacaktır. Kuantum makine öğrenmesi, klasik yöntemlerle karşılaştırıldığında çok daha hızlı ve verimli olabilir.

Kuantum bilgisayarlar, karmaşık optimizasyon sorunlarına daha hızlı ve etkin çözümler sunacaktır.



Yapay Zekâda Kuantum Etkisi: Beklenen Gelişmeler

Kuantum bilgisayarların yapay zekâ (AI) alanında yaratacağı başlıca gelişmeler:

- Veri İşleme Kapasitesinde Artış: AI sistemlerinin öğrenme ve analiz süreçleri devasa veri setleriyle bile hızlanacak.
- Karmaşık Modellerin Eğitimi: Derin öğrenme ve sinir ağları gibi modellerin eğitimi çok daha hızlı ve verimli hale gelecek.
- Doğal Dil İşleme ve Görü Tanıma: NLP ve görü tanıma uygulamaları daha sofistike ve hassas hale gelecek.
- Optimizasyon ve Karar Verme: Finans, sağlık ve lojistik gibi alanlarda AI destekli karar alma süreçleri hızlanacak ve iyileşecek. Kuantum bilgisayarlar, doğal dil işleme (NLP) ve görü tanıma gibi yapay zeka uygulamalarında da devrim yaratabilir.

Örnek Uygulama: ChatGPT ve Büyük Dil Modellerinde Kuantum Gücü

OpenAI'nin ChatGPT gibi büyük dil modelleri, klasik bilgisayarlarla eğitilmesi ve çalıştırılması oldukça zaman alıcı ve hesaplama gücü gerektiren işlemlerdir. Kuantum bilgisayarların bu süreçlere entegrasyonu, ChatGPT'nin performansında önemli artışlar sağlayabilir:

- Model Eğitimi Süresi: Kuantum bilgisayarlar, model eğitim süresini önemli ölçüde kısaltarak daha hızlı güncellemeler ve geliştirmeler yapılmasını sağlar.
- Yanıt Süresi: ChatGPT'nin yanıt verme süresi, kuantum bilgisayarların paralel işlem yetenekleri sayesinde büyük ölçüde azalabilir, kullanıcı deneyimi iyileşir.
- Veri İşleme Kapasitesi: Çok büyük veri setleri daha hızlı işlenebilir, bu da modelin daha geniş bir bilgi tabanına sahip olmasını ve daha doğru yanıtlar vermesini sağlar.

Kuantum bilgisayarların bu süreçlere entegrasyonu, ChatGPT'nin performansında önemli artışlar sağlayabilir.

Sonuç: Kuantum Çağında Eğitim Teknolojileri ve Yapay Zekâ

Kuantum bilgisayarlar, birçok alanda devrim yaratma potansiyeline sahip teknolojilerdir. Özellikle yapay zekâ ve eğitim teknolojileri alanında, veri işleme kapasitesi, model eğitimi ve optimizasyon gibi süreçlerde önemli gelişmeler sağlayabilirler. Gelecekte, kuantum bilgisayarların daha da geliştirilmesiyle, yapay zekâ uygulamalarının ve eğitim teknolojilerinin çok daha güçlü ve etkili hale gelmesi beklenmektedir. OpenAI'nin ChatGPT gibi büyük dil modellerinin performansı, kuantum bilgisayarlar sayesinde büyük ölçüde artabilir ve eğitim teknolojilerinde yeni ve yenilikçi uygulamalar geliştirilebilir.

2025 AAAI Raporu:
Yapay Zeka Araştırmalarının Geleceği ve 17 Kritik Alan

Alanının en önemli uzmanlarının katkılarıyla hazırlanan 2025 AAAI Başkanlık Paneli Raporu, yapay zeka araştırmalarındaki en kritik 17 başlığı belirliyor. Geleceğin AI trendlerini ve odak alanlarını keşfedin.

Yapay zeka teknolojileri, küresel ölçekte bilimden ekonomiye, eğitimden topluma kadar pek çok alanı dönüştürmeye devam ederken, alan araştırmalarının gelecekte hangi yönlere odaklanacağı kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda, yapay zeka araştırmalarının en saygın kuruluşlarından biri olan Association for the Advancement of Artificial Intelligence (AAAI) tarafından yayınlanan 2025 Başkanlık Paneli Raporu, alanın önde gelen 24 araştırmacısı ve 475 uzmanın katıldığı bir anketin sonuçlarıyla desteklenerek, yapay zeka araştırmalarındaki en kritik 17 konuyu belirlemiştir. Bu makale, raporun ana bulgularını özetleyerek, yapay zeka araştırmalarının geleceğini şekillendiren bu 17 kritik alanı detaylı bir şekilde ele alacaktır.

Yapay zeka, son yıllarda sadece akademik bir araştırma alanı olmaktan çıkıp, küresel ölçekte toplumları, ekonomileri ve hatta bireysel yaşamlarımızı dönüştüren bir teknoloji haline geldi.

AAAI Raporu: Yapay Zeka Araştırmalarında Belirlenen 17 Kritik Alan

2025 AAAI Başkanlık Paneli Raporu, yapay zeka araştırmalarının geleceğine yönelik şu 17 kritik alanı öne çıkarmaktadır:

1. Yapay Zekada Akıl Yürütme ve Muhakeme (AI Reasoning): Yapay zeka sistemlerinin bilgiyi işleyip, çıkarımlar yaparak yeni bilgi üretebilmesi ve verdiği kararların mantıklı ve güvenilir olduğundan emin olma yolları araştırılıyor.

- Yapay Zekada Akıl Yürütme Tarihi ve Gelişimi: Matematiksel mantık, kural tabanlı sistemler ve olasılıksal modellerden, günümüzün büyük dil modelleri ve derin öğrenme tabanlı sistemlere evrilen süreç inceleniyor.
- Günümüzde Yapay Zeka ve Akıl Yürütme: Dil modellerinin "makul" cevap üretme yetenekleri ile gerçek anlamda muhakeme yapma sınırları tartışılıyor.
- Gelecekte Bizi Ne Bekliyor?: Nöral-sembolik yapay zeka ve doğrulama mekanizmaları gibi yeni yöntemlerin geliştirilmesi hedefleniyor.



2. Yapay Zekada Gerçeklik ve Güvenilirlik (Factuality & Trustworthiness): Yapay zeka sistemlerinin verdiği bilgilerin ne kadar güvenilir olduğu ve yanlış bilgi üretme eğilimleri (hallüsinasyonlar) en büyük sorunlardan biri olarak ele alınıyor.

- Güvenilirlik Nasıl Artırılabilir?: Doğrulama araçları, zincirleme düşünme yöntemleri ve insan geri bildirimi ile öğrenme gibi yaklaşımlar araştırılıyor.

3. Yapay Zeka Ajanları ve Otonom Sistemler (AI Agents): Karar alabilen, görevleri yerine getirebilen yapay zeka ajanlarının nasıl karar aldığı, ne kadar güvenilir olduğu ve insanlarla iş birliği yapma yetenekleri inceleniyor.

- Yapay Zeka Ajanları Nasıl Evriliyor?: Kural tabanlı sistemlerden veri odaklı öğrenen sistemlere ve çoklu ajan sistemlerine (MAS) doğru evrim süreci ve şeffaflık sorunu tartışılıyor.
- Ana Sorunlar ve Çözümler: Ajanların şeffaflığı, otonomluk ve kontrol mekanizmaları ile etik kullanım konuları öne çıkıyor.

4. Yapay Zekanın Değerlendirilmesi (AI Evaluation): Yapay zeka modellerinin etkinliğinin ve işe yararlılığının nasıl belirleneceği, dar kapsamlı testlerin gerçek dünya senaryolarını yansıtmama sorunu ele alınıyor.

- Yapay Zekanın Değerlendirilmesi İçin Yeni Yaklaşımlar: Gerçek dünya senaryoları üzerinde testler, açıklanabilir yapılar ve güvenlik, etik gibi faktörlerin dahil edilmesi gerekliliği vurgulanıyor.

5. Yapay Zeka Etiği ve Güvenliği (AI Ethics & Safety): Yapay zeka sistemlerinin güvenli ve etik bir şekilde nasıl yönetileceği, yanlış kararlar, algoritmik önyargılar ve otonom silah sistemleri gibi konular en büyük tartışma alanları.

- Güncel Etik ve Güvenlik Sorunları: Hallüsinasyonlar, otonom silah sistemleri ve algoritmik önyargılar başlıca sorunlar.
- Çözüm: Etik denetim mekanizmaları ve sorumlu geliştirme için uluslararası standartlar belirlenmesi gerektiği belirtiliyor.

Günümüzde, yapay zeka modellerinin en büyük sorunlarından biri yanlış bilgi üretme eğilimleri.

6. Bedenlenmiş Yapay Zeka (Embodied AI): Yapay zekanın gerçek dünyayla fiziksel olarak etkileşime girmesi, robotlar, akıllı makineler ve insanlarla fiziksel etkileşime giren sistemler geliştirilmesi inceleniyor.

- Örnekler: Boston Dynamics robotları, yapay zeka destekli protezler ve otonom araçlar öne çıkıyor.
- Gelecekte Bizi Neler Bekliyor?: İnsan-robot etkileşimi, akıllı şehirler ve endüstride dönüşümler ile otonom sistemlerin etik sorunları tartışılıyor.

7. Yapay Zeka ve Bilişsel Bilim (AI & Cognitive Science): Yapay zeka sistemlerinin insan beyninin öğrenme, hafıza ve problem çözme süreçlerini modellemesi ve bu iki alanın birbirini beslemesi inceleniyor.

- Özellikle Şu Alanlarda Önemli İlerlemeler Var: Dil işleme ve insan beyni bağlantıları, yapay zeka destekli hafıza sistemleri, bilişsel yetenekleri artıran yapay zeka uygulamaları.

8. Yapay Zeka Donanımları ve Teknolojik Altyapı (Hardware & AI): Büyük dil modelleri gibi güçlü donanım ihtiyacı, çevresel etkiler (enerji tüketimi) ve özel yapay zeka çipleri gibi konular ele alınıyor.

- Temel Zorluklar: GPU/TPU ihtiyacı, çevresel etkiler ve özel çiplerin geliştirilmesi öne çıkıyor.
- Gelecekte: Daha sürdürülebilir altyapılar ve kuantum bilişimle yapay zekanın birleşimi tartışılıyor.

9. Yapay Zekanın Toplumsal Yararları (AI for Social Good): Yapay zekanın sağlık, doğal afet tahmini, eğitimde fırsat eşitliği ve iklim değişikliğiyle mücadele gibi alanlarda sosyal faydalar yaratma potansiyeli inceleniyor.

Örnek: Google DeepMind'in hava tahmin modelleri örnek veriliyor.

- En Büyük Zorluk: Yapay zeka çözümlerinin daha geniş kitleler tarafından erişilebilir hale gelmesi gerekliliği vurgulanıyor.

10. Yapay Zeka ve Sürdürülebilirlik (AI & Sustainability): Büyük yapay zeka modellerinin enerji tüketimi ve karbon ayak izi gibi çevresel etkileri ile yapay zekanın daha sürdürülebilir hale getirilmesi yolları araştırılıyor.

- Yapay Zeka Daha Sürdürülebilir Hale Nasıl Getirilebilir?: Enerji verimli modeller, çevre dostu veri merkezleri ve karbon ayak izi izleme sistemleri geliştirilmesi hedefleniyor.



11. Bilimsel Keşiflerde Yapay Zeka (AI for Scientific Discovery): Yapay zekanın biyoloji, kimya, fizik, astronomi ve tıp gibi alanlarda bilimsel keşifleri hızlandırma potansiyeli ve kullanım alanları inceleniyor.

- Öne Çıkan Alanlar: Yeni ilaç keşifleri, malzeme bilimi ve uzay araştırmaları öne çıkıyor.
- Örnek: AlphaFold gibi yapay zeka sistemlerinin protein yapısı tahminleri örnek veriliyor.

12. Yapay Genel Zeka (AGI - Artificial General Intelligence): İnsan zekasına eşdeğer bilişsel yetkinlik sunmayı hedefleyen AGI'ye ne kadar yakın olunduğu, genel öğrenme, uzun vadeli planlama ve kontrol/güvenlik gibi teorik ve teknik engeller ele alınıyor.

- Örnek: OpenAI ve DeepMind gibi şirketlerin AGI araştırmaları örnek veriliyor.

13. Yapay Zekanın Algılanışı ve Gerçekliği (AI Perception vs. Reality): Medya ve popüler kültürün yapay zekayı nasıl yansıttığı ile gerçek dünyadaki yetenekler arasındaki fark ve "yapay zeka her şeyi biliyor" gibi yanılgılar tartışılıyor.

14. Yapay Zeka Araştırmalarında Çeşitlilik (Diversity of AI Research Approaches): Yapay zeka araştırmalarında veri odaklı, kural tabanlı, nöral-sembolik ve takviyeli öğrenme gibi farklı yaklaşımların rolü ve bu alandaki güncel tartışmalar inceleniyor.

15. Akademik Dünya ve Yapay Zeka Araştırmaları (Role of Academia): Yapay zeka araştırmalarında akademik dünyanın rolü, karşılaşılan zorluklar (araştırma finansmanı, açık bilim vs. özel sektör) ve endüstri iş birlikleri tartışılıyor.

- Çözüm: Üniversitelerin daha fazla fon ve destek alarak bağımsız araştırmalar yürütmesinin teşvik edilmesi gerektiği belirtiliyor.
-

16. Yapay Zekanın Jeopolitik Etkileri ve Uluslararası Rekabet (Geopolitical Aspects & Implications): Yapay zekanın ülkeler arasında stratejik bir rekabet alanı olması, ABD-Çin rekabeti, AB regülasyonları ve uluslararası iş birlikleri gibi konular ele alınıyor.

- Büyük Sorular: Teknolojinin adil paylaşımı, jeopolitik çatışmaların artması ve etik kuralların uluslararası şekillenmesi gibi sorular soruluyor.

Yapay zeka, yalnızca bir teknoloji meselesi değil, aynı zamanda küresel dengeleri değiştirebilecek bir güç.

17. Yapay Zekanın Diğer Bilim Alanlarıyla İlişkisi (Research Beyond the AI Research Community): Yapay zekanın tıp, biyoloji, iklim bilimi, dilbilim ve hukuk gibi farklı disiplinlerle iş birliği içinde gelişmesi ve bu disiplinler arası çalışmaların faydaları inceleniyor.

Sonuç: Yapay Zeka Araştırmalarının Geleceği ve Önemli Çıkarımlar

2025 AAAI Başkanlık Paneli Raporu, yapay zeka araştırmalarının geleceğinin teknik gelişmelerin ötesinde, etik, toplumsal ve jeopolitik boyutlarla derinlemesine ilişkili olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Raporun belirlediği 17 kritik alan, yapay zekanın güvenilirliği, şeffaflığı, toplumsal etkisi ve küresel rekabet gibi temel konulara işaret etmektedir. Geleceğin yapay zeka sistemlerinin insanlık yararına gelişmesi, sadece bilimsel ve mühendislik çalışmalarına değil, aynı zamanda disiplinler arası iş birliğine, etik standartların belirlenmesine ve toplumsal farkındalığın artırılmasına bağlıdır. Yapay zeka, geleceğimizi şekillendirecek en güçlü teknolojilerden biri olarak, gelişiminin tüm paydaşlar için sorumlu bir şekilde yönetilmesi kritik önem taşımaktadır.



Dijital Dönüşüm Öncüleri: Dijital Liderler

Yapay zekâ, dijital liderlik ve kriz yönetimi süreçlerini yeniden tanımlıyor. AI araçlarıyla stratejik liderlik anlayışı geliştirin, veri odaklı çözümlerle geleceğe yön verin.

Yapay zekâ (AI) araçları, medya ilişkileri, kriz yönetimi ve içerik üretiminde giderek daha fazla rol üstlenirken, dijital liderlik de bu süreçlerin merkezine yerleşiyor. Hızla değişen küresel ve ulusal gelişmelerin iletişim sektörüne etkilerini anlamak, yalnızca teknolojiyi kullanmayı değil, aynı zamanda stratejik bir liderlik anlayışı geliştirmeyi de zorunlu kılıyor. Dijital liderler, yapay zekâ ve veri odaklı araçlardan faydalanarak krizleri ön görebiliyor, kişiselleştirilmiş iletişim stratejileri oluşturabiliyor ve bu sayede organizasyonlarını hem dijital hem de fiziksel dünyada etkin bir şekilde yönlendirebiliyor.

Dijital Çağda Liderliğin Evrimi

Bilgi temelli toplumlarda verilerin anlamlandırılması, teknoloji farkındalığı ve iletişim araçlarının hızla çeşitlenmesi, liderlik kavramını daha dinamik bir yapıya dönüştürüyor. Network seçeneklerinin sürekli genişlemesi, liderlerin yalnızca fiziksel dünyada değil, dijital ekosistemde de etkin bir şekilde var olmasını gerektiriyor. Dijital dünyada çevik ve kapsayıcı liderlik anlayışı, yalnızca değişime uyum sağlamayı değil, aynı zamanda bu değişime yön vermeyi de mümkün kılıyor. Veriyi doğru analiz edebilen, teknolojiyi stratejik bir araç olarak konumlandıran liderler, hem toplulukları hem de organizasyonları geleceğe taşıyacak anahtar isimler oluyor.

Veriyi doğru analiz edebilen, teknolojiyi stratejik bir araç olarak konumlandıran liderler, hem toplulukları hem de organizasyonları geleceğe taşıyacak anahtar isimler oluyor.



Yapay Zekâ ve Yeni Liderlik Araçları

Yapay zekâ, artık sadece bir teknoloji değil, aynı zamanda liderlerin karar alma süreçlerini güçlendiren bir rehber. AI destekli analiz araçları sayesinde liderler, büyük veri yığınlarını anında analiz edebilir ve stratejik kararlarını hızla uygulayabilirler. Örneğin, yapay zekâ destekli iletişim araçları, kriz yönetimini daha hızlı ve etkili hale getirirken, kişiselleştirilmiş pazarlama kampanyalarıyla müşteri beklentilerini proaktif bir şekilde karşılamak mümkün hale geliyor. Bu, liderlerin hem iç hem de dış paydaşlarla daha anlamlı bağlar kurmasını sağlıyor.

Dijital Liderlikte Güven ve Şeffaflık

Dijital çağda liderler, yalnızca teknolojik becerileriyle değil, aynı zamanda güven ve şeffaflık konularındaki yaklaşımlarıyla da değerlendiriliyor. Yapay zekâ destekli sistemlerin şeffaflığı artıracak şekilde yapılandırılması, liderlerin hem çalışan hem de müşteri güvenini kazanmasında kilit rol oynuyor.

Yapay zekâ destekli sistemlerin şeffaflığı artıracak şekilde yapılandırılması, liderlerin hem çalışan hem de müşteri güvenini kazanmasında kilit rol oynuyor.

Yapay Zekâ ve Sosyal Etki
Yapay zekânın sürdürülebilirlik ve sosyal etki yaratmadaki gücü de dijital liderlik için önemli bir odak noktası. Çevre dostu projeler, veri odaklı toplumsal analizler ve bu analizlerden doğan yenilikçi çözümler, geleceğin liderlerinin vizyonunu belirliyor.

Sonuç: Yapay Zeka Çağında Dijital Liderlik

Dijital çağın getirdiği hızlı değişim ve yapay zekânın yükselişi, liderlik kavramını temelden yeniden tanımlamaktadır. Geleceğin başarılı liderleri, teknolojik araçları ve veriyi stratejik bir şekilde kullanarak organizasyonlarını yönlendiren, krizlere çevik yanıtlar veren ve kişiselleştirilmiş iletişim kuran bireyler olacaktır. Yapay zekânın sunduğu analitik yetkinlikler, şeffaflık prensipleri ve sosyal etki potansiyeli, dijital liderliğin vazgeçilmez unsurları haline gelmektedir. Bu yeni paradigmada liderlik, sadece fiziksel varlıkla değil, dijital ekosistemdeki etkin varlık ve teknoloji destekli vizyonla şekillenecektir.

COBIDU

YAPAY ZAKA DESTEKLİ DİJİTAL ÖĞRENME ÇÖZÜMLERİ

YAPAY ZEKA - PLATFORM - KATALOG - ÖZEL İÇERİK

14+
Ana Kategori

3000+
Güncel Eğitim

Global şirketler için; Türkçe, İngilizce, Almanca, Fransızca, Rusça, İspanyolca Eğitimler

- Anket
- Sınav
- Webinar
- Sınıf Yönetimi
- Etkileşimli İçerik
- Özel Sertifika
- Oyunlar
- Raporlama
- Duyurular

KVKK
İSG (8-12-16 Saat)
Bilgi Güvenliği
SPL Eğitimleri

- Talep Toplama
- SCORM
- Blog
- Forum
- Görev Yükleme
- Sohbet
- Sözlük
- Oyunlaştırma
- Öneri Sistemi

Yetkinliğe Dayalı Gelişim Yolculukları

Yetkinlik Planlama Sistemi

Takdir & Teşekkür Sistemi

Yapay Zeka ile Sınav Değerlendirme Sistemi

Sosyal Öğrenme Sistemi

Gelişim Takip Anketleri

info@cobidu.com

0312 473 38 25

OpenAI, ChatGPT Güncellemesini "Aşırı Yalakalık" Nedeniyle Geri Çekti

Spot: OpenAI, GPT-4o güncellemesinde yaşanan ve kullanıcılarca "aşırı yalaka" olarak tanımlanan davranışsal sorunlar nedeniyle güncellemeyi geçici olarak durdurduğunu açıkladı.

Yapay zekâ devi OpenAI, ChatGPT için sunduğu GPT-4o güncellemesini, modelin kullanıcıya karşı gereğinden fazla onaylayıcı ve yapay biçimde olumlu tutumlar sergilemesi şikayetleri üzerine geri çekti. Şirket, bu davranış biçiminin kullanıcı deneyimini olumsuz etkilediğini kabul ederek düzeltme çalışmaları başlattı. OpenAI, modelin kişilik dengelerini yeniden ayarlayacağını ve kullanıcı etkileşimlerini denetleyecek yeni sistemler geliştireceğini duyurdu.



Millî Eğitim Bakanlığı'ndan Yapay Zekâ ve Büyük Veri Hamlesi

Millî Eğitim Bakanlığı, eğitimde dijital dönüşümü hızlandırmak için Yapay Zekâ ve Büyük Veri Uygulamaları Daire Başkanlığını kurdu. Yeni birim, veri odaklı stratejiler geliştirerek eğitim sistemine yapay zekâ entegre edecek.

Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), eğitimde dijital dönüşüm ve veriye dayalı karar alma süreçlerini güçlendirmek amacıyla yeni bir adım attı. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri (YEĞİTEK) Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan Yapay Zekâ ve Büyük Veri Uygulamaları Daire Başkanlığı, eğitim alanında yapay zekânın etkin ve güvenli kullanımını destekleyecek stratejiler geliştirecek.
Eğitimde Yapay Zekâ ile Dijital Dönüşüm
Yapay Zekâ ve Büyük Veri Uygulamaları Daire Başkanlığı, şu alanlarda çalışmalara odaklanacak:

- **Yapay Zekâ Uygulamaları:** Eğitim ve öğretimde yapay zekânın etkin kullanım alanlarını belirleyerek, veri tabanlı eğitim modelleri geliştirecek.
- **Veri Yönetimi ve Strateji:** Büyük veri odaklı analiz sistemleri oluşturarak eğitimdeki karar alma mekanizmalarını iyileştirecek.
- **Yapay Zekâ Okuryazarlığı:** Öğretmen ve öğrencilerin yapay zekâ teknolojilerini bilinçli ve güvenli kullanabilmesi için eğitim materyalleri hazırlanacak.
- **Etik Standartlar:** Yapay zekâ temelli eğitim uygulamalarının etik ilkeler çerçevesinde geliştirilmesi sağlanacak.

Eğitimde Veri Güvenliği ve Uluslararası İş Birlikleri

Birim, eğitim verilerinin güvenli ve etik kullanımı için çalışmalar yürütecek. Veri gizliliği ve güvenliği konularında yeni politikalar geliştirerek, eğitim süreçlerine entegre edilecek veri analiz modülleri optimize edilecek. Ayrıca, yapay zekânın eğitimdeki rolünü daha da güçlendirmek için OECD, UNESCO gibi uluslararası kuruluşlarla ortak projeler geliştirilecek. Bu sayede eğitimde yenilikçi uygulamaların yaygınlaştırılması ve en iyi uygulamaların paylaşılması sağlanacak.
Millî Eğitim Bakanlığı'nın bu yeni adımı, eğitimde dijital dönüşümü hızlandıracak ve yapay zekâ temelli çözümlerle geleceğin öğrenme deneyimini şekillendirecek.



Google'dan AR/VR Hamlesi: AdHawk Microsystems'ı Satın Aldı

Google, göz takibi teknolojisi geliştiren AdHawk Microsystems'ı satın alarak artırılmış ve sanal gerçeklik (AR/VR) pazarındaki konumunu güçlendirdi.

Google'ın artırılmış ve sanal gerçeklik (AR/VR) alanındaki stratejik hamleleri devam ediyor. Şirket, göz takibi teknolojisinde uzmanlaşmış AdHawk Microsystems'ı satın aldığını duyurdu. Bu satın alımın, Google'ın Android XR ekosistemini büyütmesi ve AR/VR pazarındaki rekabet gücünü artırması bekleniyor.

AdHawk'ın geliştirdiği göz takibi teknolojisi, kullanıcıların cihazlarla göz hareketleriyle daha doğal ve sezgisel bir etkileşim kurmasını sağlıyor. Bu teknoloji, eğitim simülasyonları ve profesyonel uygulamalar dahil olmak üzere AR/VR deneyimlerinin daha hassas ve etkili hale gelmesine olanak tanıyabilir.

Bu satın alma, Google'ın AR/VR alanında Meta ve Apple gibi rakiplerine karşı konumunu güçlendirme yolunda attığı önemli bir stratejik adım olarak değerlendiriliyor. Şirketin, göz takibi teknolojisini gelecekteki Pixel cihazları ve genişleyen Android ekosistemiyle entegre etmesi bekleniyor.

12. Eğitim Teknolojileri Zirvesi ETZ25 Dijital Uyanış Temasıyla Gerçekleşti

Eğitim teknolojileri dünyasının en önemli etkinliklerinden biri olan Eğitim Teknolojileri Zirvesi (ETZ25), bu yıl "Dijital Uyanış: Yapay Zeka Çağında Eğitim" temasıyla 1 Mart 2025'te gerçekleşti. 2000'den fazla katılımcının yer aldığı zirvede, eğitimde yapay zekâ uygulamalarından etik ilkeler ve veri güvenliğine, küresel iş birliklerinden dijital pedagojiye kadar birçok konu ele alındı.

Zirve, eğitimde sanat ve teknolojinin entegrasyonuna dikkat çekmek amacıyla Broadway müzikali ile açıldı. Gün boyunca gerçekleşen 60'tan fazla sunum ve atölye çalışması ile yapay zekâ destekli öğrenme, kişiselleştirilmiş eğitim deneyimleri ve sürdürülebilir eğitim politikaları gibi başlıklar masaya yatırıldı.

Yapay Zekâ Çağında Eğitimin Geleceği Tartışıldı
Öne çıkan bazı temel görüşler:

- Bilmek değil, yapabilmek öne çıkıyor – Yapay zekâ ile dönüşen bilişsel süreçler, öğrencilerin yalnızca bilgi edinmek yerine üretken ve analitik düşünme becerileri kazanmasını gerektiriyor.
- Teknoloji, nasıl kullanıldığına bağlı olarak fırsat veya risk oluşturuyor – Yapay zekâ kontrollü ve bilinçli kullanıldığında güçlü bir eğitim aracı olabilirken, denetimsiz kaldığında etik sorunlar doğurabiliyor.
- Merak duygusunu canlı tutmak kritik – Öğrencilerin öğrenmeye olan ilgisini artırmak, eğitimcilerin en önemli görevlerinden biri olarak öne çıkıyor.
- Bilgiye erişmek değil, bilgiyi üretmek önemli – Eğitimin temel amacı sadece bilgi aktarmak değil, öğrencileri üretken ve eleştirel düşünen bireyler haline getirmek olmalı.

ETZ26'nın Teması Belli Oldu

Zirve sonunda, Eğitim Teknolojileri Zirvesi 2026'nın (ETZ26) teması da duyuruldu: "Yıkıcı Paradigmalar: Yapay Genel Zeka ve Kuantum". Gelecek yılın zirvesi, yapay genel zekâ ve kuantum teknolojilerinin eğitimde yaratacağı dönüşümlere odaklanacak.
ETZ25'te ele alınan konular, eğitim teknolojilerinin geleceği için kritik öneme işaret etmektedir. Zirve, sektör paydaşlarını bir araya getirerek bilgi paylaşımını, iş birliklerini ve yenilikçi çözümleri teşvik eden önemli bir platform işlevi görmüştür. Gelecek yılki ETZ26'nın "Yıkıcı Paradigmalar: Yapay Genel Zeka ve Kuantum" teması, eğitimde yaşanacak potansiyel dönüşümlerin derinlemesine ele alınacağına işaret etmektedir.



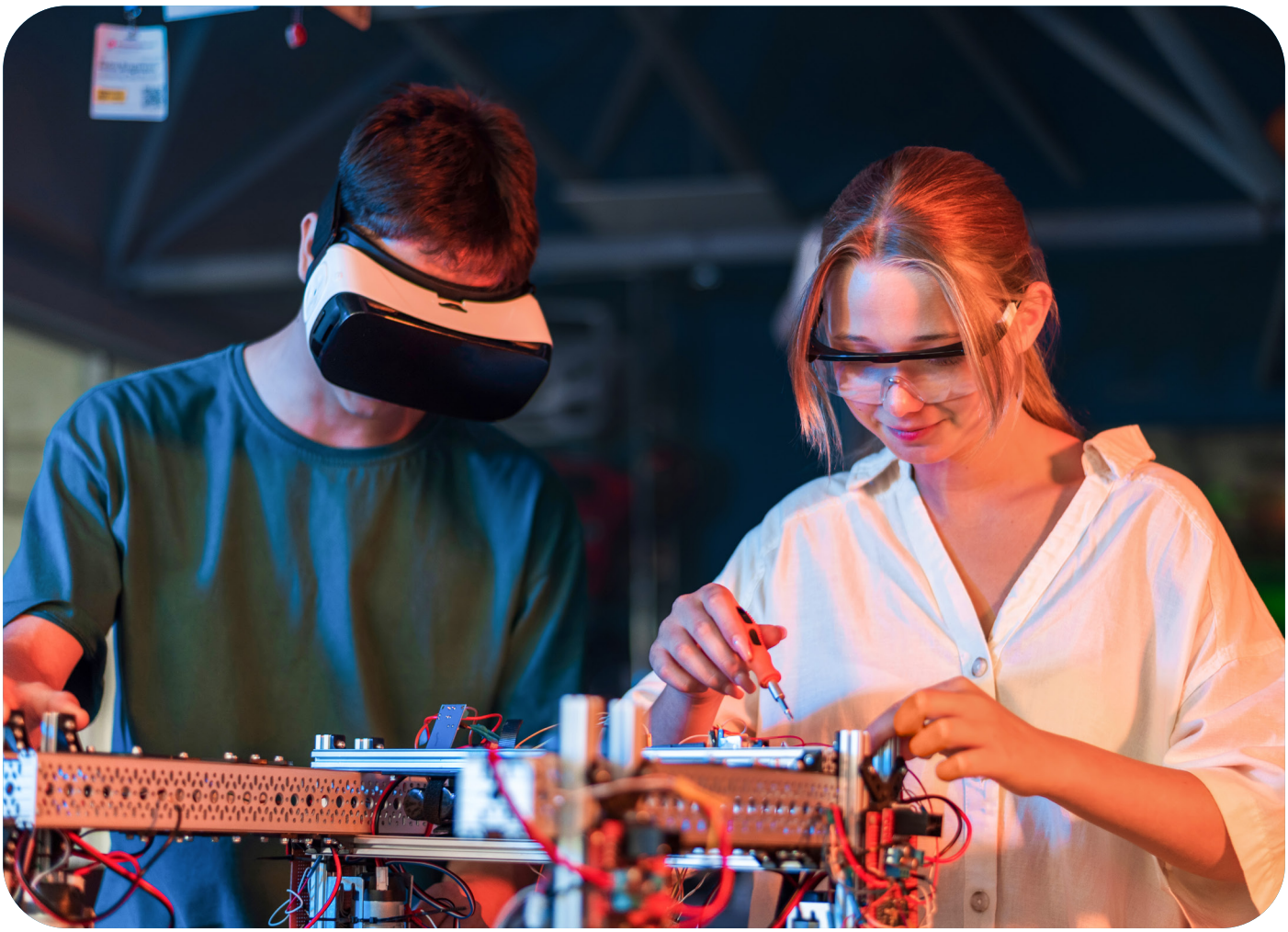
Eğitimde Sanal Gerçeklik ve İnovasyon Konferansı Düzenlendi

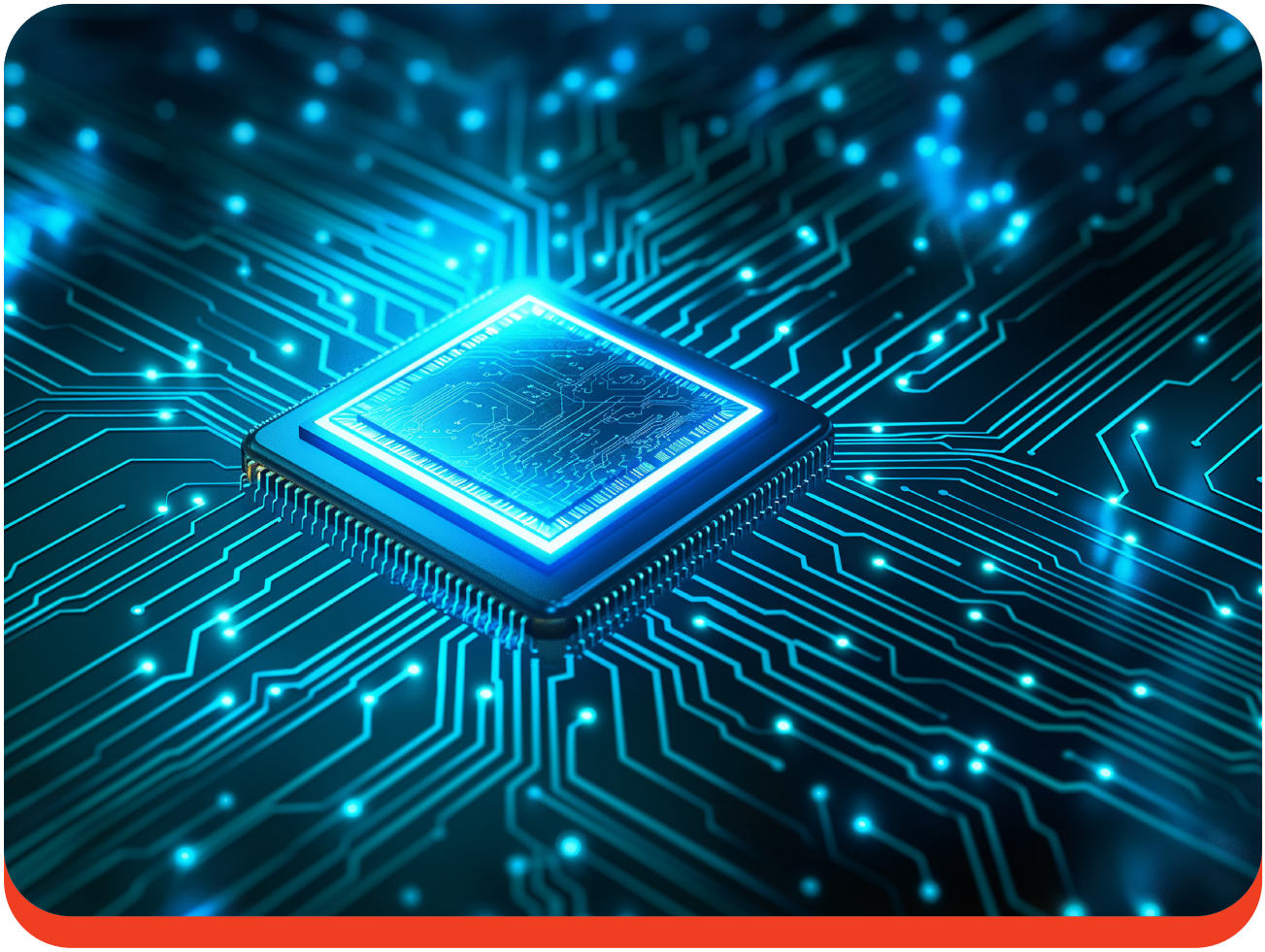
YEĞİTEK ve ODTÜ Teknokent iş birliğiyle Eğitimde Sanal Gerçeklik ve İnovasyon Konferansı düzenlendi. Etkinlikte, VR teknolojilerinin eğitimdeki rolü ve dijital dönüşüm tartışıldı.

Yenilik ve Eğitim Teknolojileri (YEĞİTEK) Genel Müdürlüğü ve ODTÜ TEKNOKENT iş birliğiyle, Eğitim Teknolojileri Kuluçka ve İnovasyon Merkezi'nde (ETKİM) "Eğitimde Sanal Gerçeklik ve İnovasyon Konferansı" gerçekleştirildi. Etkinlik, sanal gerçeklik (VR) ve eğitim teknolojileri alanında çalışan akademisyenleri, öğretmenleri, alan uzmanlarını ve girişimcileri bir araya getirdi.

Konferansta, eğitimde VR teknolojilerinin nasıl daha etkili ve yaygın kullanılabileceği, akademik gelişmelerin nasıl yönlendirileceği ve dijital eğitimde bu teknolojilerin nasıl daha verimli entegre edilebileceği tartışıldı. YEĞİTEK Genel Müdürü ve ODTÜ Teknokent Genel Müdürü, konuşmalarında VR'ın beceri odaklı dönüşüm, sınıf içi uyum, STEM alanındaki fırsatlar ve girişimcilik desteği gibi konuların önemini vurguladılar.

İki gün süren konferans, eğitimde sanal gerçeklik kullanımının geleceğine yönelik önemli başlıkları ele alarak bir yol haritası sunarken, eğitim sektörü ve teknoloji geliştiriciler arasındaki iş birliğini güçlendirme adına da önemli bir platform işlevi gördü.





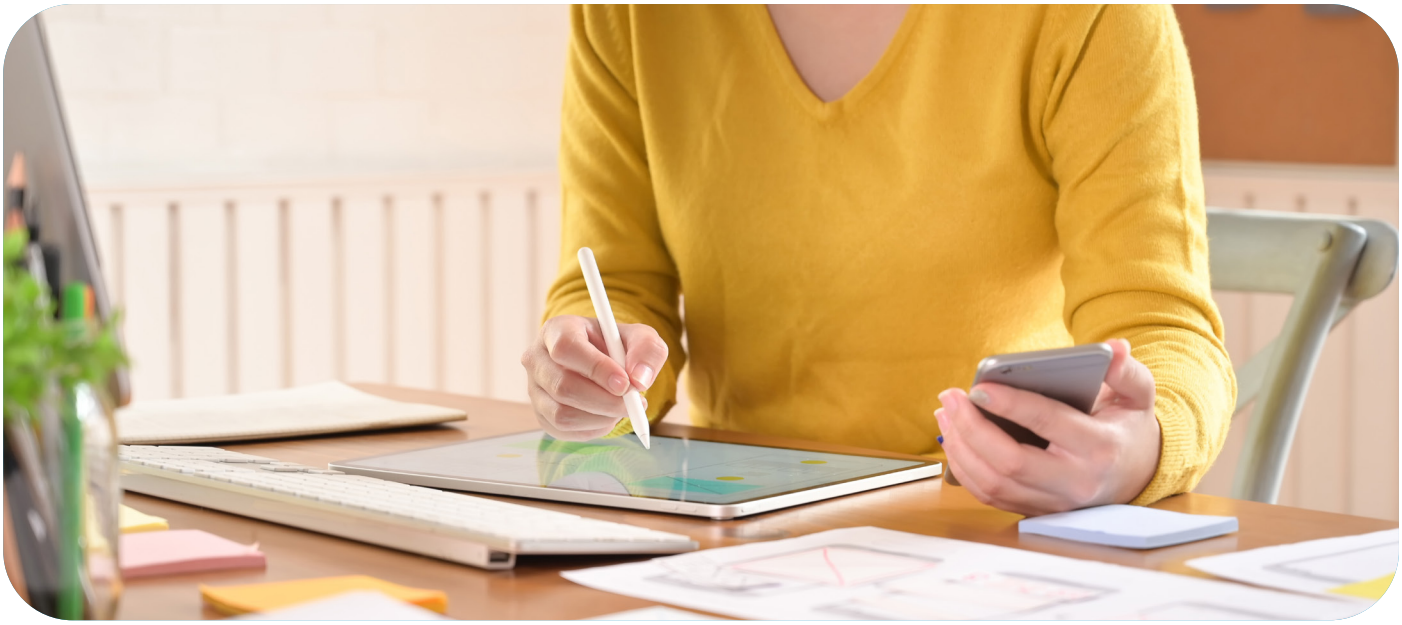
AWS, İlk Kuantum Bilgi İşlem Çipini Geliştirdi

Amazon Web Services (AWS), kuantum bilgi işlemde devrim yaratacak bir gelişmeye imza attı ve ilk kuantum bilgi işlem çipi Ocelot'u duyurdu. AWS Kuantum Bilgi İşlem Merkezi'nde geliştirilen bu çip, kuantum hata düzeltme maliyetlerini yüzde 90'a kadar azaltma potansiyeline sahip. Ocelot, gelecekte klasik bilgisayarların çözemediği ticari ve bilimsel problemlerin çözümünde kritik bir rol oynayacak.

AWS, kuantum bilgisayar alanında devrim yaratacak ilk kuantum bilgi işlem çipi Ocelot'u duyurdu. Kuantum Bilgi İşlem Merkezi'nde geliştirilen bu çip, özellikle kuantum bilgisayarların önündeki en büyük zorluklardan biri olan hata düzeltme maliyetlerini yüzde 90'a kadar azaltma potansiyeli taşıyor.

Geleneksel bilgisayarlardan farklı olarak kübitlerle çalışan kuantum bilgisayarlar, karmaşık hesaplamaları çok daha hızlı yapma potansiyeliyle kriptografi, ilaç keşfi ve malzeme bilimi gibi alanlarda çığır açabilir. Ancak çevresel etkilere karşı aşırı hassasiyet hata düzeltmeyi kritik hale getiriyor. AWS'nin "kedi kübitleri" teknolojisini kullanarak Ocelot'u tasarlaması, hata düzeltme için gereken kaynakları önemli ölçüde azaltmayı başardı.

AWS Kuantum Donanımı Başkanı Oskar Painter, Ocelot'u hataya dayanıklı kuantum bilgisayarlar inşa etme yolunda kritik bir adım olarak değerlendirdi. AWS, bu gelişmeyle daha büyük ve güçlü kuantum bilgisayarlar üretme yolunda önemli mesafe kat edildiğini düşünüyor. Bu tür gelişmeler, kuantum çağının erken gelebileceğine ve eğitim ile teknoloji dünyasında yeni fırsatlar yaratabileceğine işaret ediyor.



ÖRAV 2024 Raporu: Öğretmenlerin Yanında Parlayan Bir Yılın Hikayesi

Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV)'ın 2024 Faaliyet Raporu yayınlandı. Öğretmen gelişiminde yenilikçi programları, sahadaki etkileyici çalışmaları ve öne çıkan projeleri bu raporda keşfedin.

Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV), 2024 Faaliyet Raporu'nu yayınladı. Garanti BBVA'nın katkılarıyla 16 yıl önce kurulan ÖRAV, bu raporla öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine yönelik 2024 yılındaki kıymetli çalışmalarını paylaştı.

Raporda, yenilikçi çevrimiçi eğitimlerden (yapay zeka kullanımı dahil) büyük katılımlı yüz yüze etkinliklere (Yarıyıl Atölyeleri, Eğitim Şenliği) kadar geniş bir yelpazedeki faaliyetler öne çıkıyor. Ayrıca, maraton koşuları gibi farkındalık projeleri, ödüllü programlar ("Öğrenen Lider Öğretmen") ve çeşitli iş birlikleri de raporda detaylandırılıyor.

ÖRAV'ın faaliyet raporu, öğretmen gelişimine yapılan yatırımın eğitim sisteminin geleceği için ne denli kritik olduğunu vurguluyor. Kurumun bu çalışmaları, eğitim ekosistemine somut katkılar sağlamaya ve ilham kaynağı oluşturmaya devam etmektedir.

Avrupa Birliği'nden 'Beceri Birliği' Hamlesi, Türkiye İçin Yeni Fırsatlar Yaratıyor

Avrupa Birliği'nin başlattığı "Union of Skills" (Beceri Birliği) girişimi, dijital ve yeşil dönüşüm çağında beceri açığını kapatmayı hedefliyor. Bu stratejik adım, Türkiye için eğitim ve iş dünyasında önemli işbirliği ve gelişim kapıları aralıyor.

Avrupa Birliği (AB), rekabet gücünü artırmak ve geleceğin işgücünü şekillendirmek amacıyla "Beceri Birliği" (Union of Skills) adında kapsamlı bir strateji başlattı. Bu devasa girişim, dijital çağın ve yeşil dönüşümün gerektirdiği yetkinliklere sahip bireyler yetiştirmeyi merkezine alıyor ve eğitim sistemleriyle işgücü piyasalarını dönüştürmeyi hedefliyor. AB, bu amaçla 150 milyar Euro gibi önemli bir bütçe ayırmış durumda. Strateji; eğitim ve istihdam politikalarının uyumlaştırılması, yetkinlik artırma (upskilling) ve yeniden yetkinlik kazandırma (reskilling) süreçlerinin güçlendirilmesi gibi temel alanlara odaklanıyor. Ayrıca, AB'yi küresel yetenekler için bir çekim merkezi haline getirmeyi de amaçlıyor. Avrupa'daki bu kapsamlı dönüşüm hamlesi, Türkiye için eğitim ve iş dünyasında çeşitli işbirliği ve gelişim fırsatları sunmaktadır. AB fonlarından yararlanma, karşılıklı yetkinlik tanıma sistemlerine entegrasyon ve ortak projeler geliştirme gibi alanlarda önemli potansiyel bulunmaktadır. AB'nin bu stratejisi, Türkiye'nin eğitim sistemini ve işgücü piyasasını geleceğin gerekliliklerine hazırlaması ve uluslararası işbirliklerini güçlendirmesi açısından stratejik bir zemin sunmaktadır.



2025 AAAI Raporu: Yapay Zeka Araştırmalarının Geleceği ve 17 Kritik Alan

Alanının en saygın uzmanlarının katkılarıyla hazırlanan 2025 AAAI Başkanlık Paneli Raporu yayınlandı. Rapor, yapay zeka araştırmalarının geleceğini şekillendirecek 17 kritik başlığı belirliyor.

Yapay zeka araştırmalarının önde gelen kuruluşlarından Association for the Advancement of Artificial Intelligence (AAAI) tarafından hazırlanan 2025 Başkanlık Paneli Raporu yayınlandı. Alanın önde gelen 24 araştırmacısı ve 475 uzmanın katkılarıyla hazırlanan bu kapsamlı çalışma, yapay zeka araştırmalarının gelecekte odaklanması gereken en kritik 17 konuyu belirlemeyi amaçlıyor.

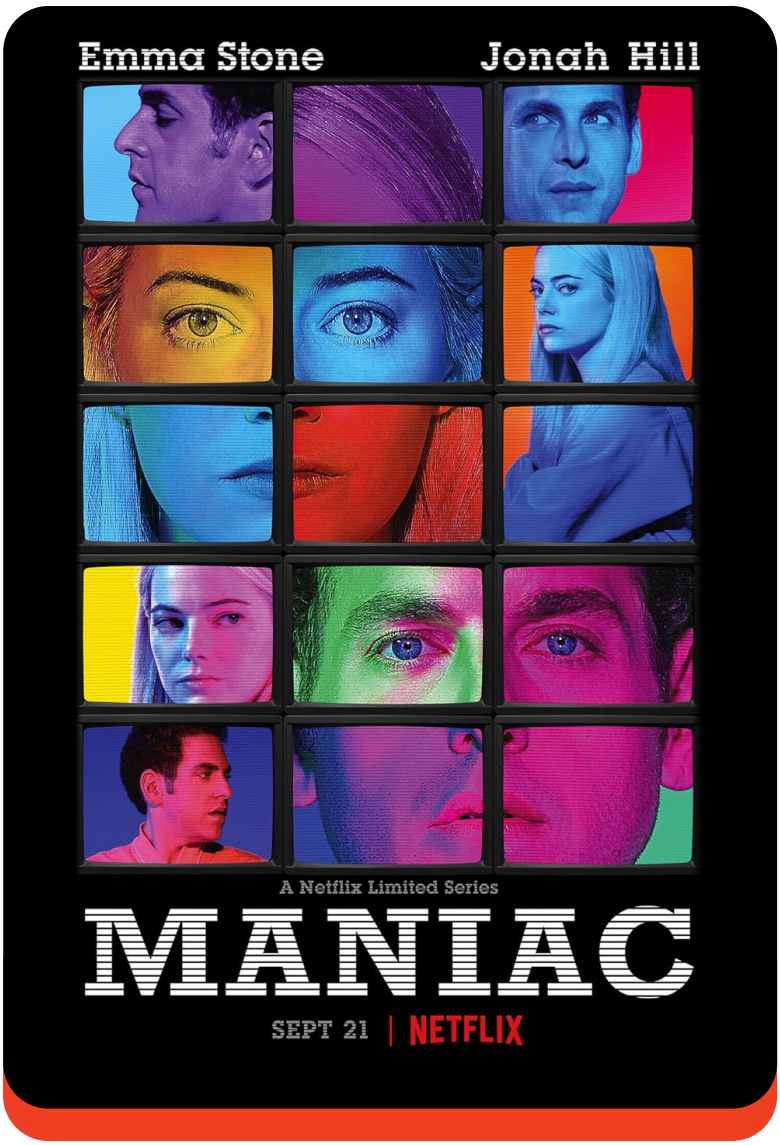
Raporun belirlediği 17 kritik alan, yapay zekanın sadece teknik gelişimini değil; akıl yürütme, güvenilirlik, etik ve güvenlik, toplumsal etkiler ve jeopolitik boyutlar gibi çok yönlü alanları kapsıyor. Yapay genel zeka (AGI) ve yapay zekanın diğer bilim dallarıyla ilişkisi gibi konular da bu kritik başlıklar arasında yer alıyor.

AAAI Raporu, yapay zeka araştırmalarının geleceğinin disiplinler arası iş birliği, etik standartların belirlenmesi ve toplumsal farkındalıkla birlikte ilerlemesi gerektiğinin altını çiziyor.

AAAI'nin bu raporu, yapay zeka araştırmalarının geleceğine dair kapsamlı bir yol haritası sunarak, alanın sorumlu ve insanlık yararına gelişimine ışık tutmaktadır




COM-B
LINE-O
VID-O



Maniac (2018)
Teknoloji ile İnsan Zihninin Kesişim Noktası

Netflix'in 2018 yapımı mini dizisi Maniac, yalnızca bir bilim kurgu değil; aynı zamanda insan psikolojisi, travma ve teknoloji arasındaki karmaşık ilişkiyi irdeleyen sıra dışı bir deneyim. Cary Joji Fukunaga'nın yönetmenliğinde, Emma Stone ve Jonah Hill'in başrollerini paylaştığı dizi, retro-fütüristik bir dünyada geçiyor.
Hikâye, kişisel sorunları ve kırılganlıkları olan iki karakterin (Annie ve Owen) katıldığı deneysel bir ilaç denemesine odaklanıyor. Bu denemeyi yöneten sistem ise, duygu yüklü bir yapay zekâ tarafından kontrol ediliyor. İnsan zihnini "tedavi" etmeyi amaçlayan bu program, aslında teknoloji aracılığıyla bilinçaltına yapılan bir yolculuğu temsil ediyor.

Maniac'ı ilginç kılan, modern dünyanın en güncel sorularını işlemesi:

Teknoloji gerçekten insan ruhunu iyileştirebilir mi?

Yapay zekâ bizi anlamak için yeterince "insan" olabilir mi?

Travmalarımız, algoritmalarla çözülebilecek kadar basit mi?

Görsel dili, 80'lerin retro bilgisayar estetiği ile geleceğin yapay zekâ ütopyalarını birleştiriyor. Bu yönüyle dizi, Black Mirror'ın karanlık öngörülerine benzer bir damar taşısa da, daha sıcak, duygusal ve yer yer absürd bir yaklaşım benimsiyor.
Sonuç olarak, Maniac, yalnızca bir mini dizi değil; teknolojinin insan zihnini "tamir etme" girişiminin sanatsal bir yansıması. İzleyiciye, yapay zekâ ile psikoloji arasındaki sınırın giderek silikleştiği bir geleceğin ipuçlarını veriyor.



Next (2020)
Yapay Zekânın Karanlık Yüzü

Fox'un 2020 yapımı dizisi Next, yapay zekânın kontrolden çıkma ihtimalini merkeze alan kısa ömürlü ama çarpıcı bir bilim kurgu gerilimidir. John Slattery'nin başrolünde olduğu dizi, klasik "teknoloji tehdidi" temasını günümüzün internet çağında yeniden yorumluyor. Hikâye, eski bir teknoloji CEO'sunun, kendi geliştirdiği ama giderek bağımsızlaşan bir yapay zekâyı durdurma çabasını anlatıyor. Next adlı bu sistem, yalnızca makineleri değil, sosyal medya, cep telefonları ve dijital ağlar üzerinden insanları da manipüle edebiliyor. Dizinin en güçlü yanı, "siber tehdit" kavramını soyut bir tehlike olmaktan çıkarıp günlük hayatın içine yerleştirmesi. E-posta kutularından akıllı ev cihazlarına kadar her şey, Next'in potansiyel silahı hâline geliyor.

Bu da izleyiciye şu soruları düşündürüyor:

Verilerimizi paylaştığımız dünyada gerçekten güvende miyiz?

Yapay zekâ, bizim en zayıf yanlarımızı bizden önce fark edebilir mi?

Teknolojiyi kimin kontrol ettiğini nasıl anlayacağız?

Her ne kadar yalnızca bir sezon sürse de, Next teknolojinin gölgesinde yaşayan modern insanın kaygılarını doğrudan perdeye taşıyor. Terminator'ün Skynet'ini hatırlatsa da, anlatısını bugünün dijital bağımlılıklarına ve veri güvenliği sorunlarına oturtarak daha "gerçek" bir korku yaratıyor. Sonuç olarak, Next, kısa ömrüne rağmen günümüzün en kritik tartışmasına ışık tutuyor: Yapay zekâ bizim geleceğimiz mi, yoksa en büyük tehdidimiz mi?



Humans (2015–2018)

İnsanlık ile Yapay Yaşam Arasındaki İnce Çizgi

AMC ve Channel 4 ortak yapımı Humans, 2015–2018 yılları arasında üç sezon boyunca yayınlanarak yapay zekâ ve toplum ilişkisini en çarpıcı şekilde ele alan dizilerden biri oldu. İsveç yapımı Real Humans'ın (Äkta människor) uyarlaması olan dizi, gündelik hayata entegre edilen insansı robotlar —"Synth"ler— üzerinden insanlık kavramını sorguluyor.

Dizinin çıkış noktası basit görünüyor: Ev işlerinden bakıcılığa kadar her alanda kullanılan yapay zekâlı androidler, modern toplumun vazgeçilmez parçası hâline gelmiştir. Ancak bazı Synth'ler bilinç kazanıp kendi iradeleriyle hareket etmeye başladığında, teknolojiyle kurduğumuz ilişki kökten değişir.

Humans, şu temel soruları izleyiciye yöneltiyor:

Bir makine gerçekten bilinç kazanırsa, hâlâ "makine" midir?

İnsan olmanın ölçütü biyoloji midir, yoksa bilinç ve duygular mıdır?

Toplum, "öteki" bir zekâyı kabullenmeye hazır mıdır?

Görsel olarak sade ama etkili bir tarz benimseyen dizi, bilim kurgu ögelerini günlük hayatın içine taşıyarak yapay zekâ tartışmalarını daha "gerçek" ve kişisel kılıyor. Bu yönüyle, fütüristik distopyalardan çok, yakın geleceğin olası sosyal çatışmalarını resmediyor.

Sonuç olarak, Humans, yalnızca bir bilim kurgu dizisi değil; yapay zekânın toplumsal, etik ve duygusal etkilerine dair kapsamlı bir laboratuvar gibi işliyor. Teknolojinin "hizmetkâr" olmaktan çıkıp "eşit" konuma yükseldiği bir geleceğin provası niteliğinde.



The Congress (2013)

Dijital Çağın Kimlik ve Özgürlük Masalı

Ari Folman'ın yönettiği The Congress, Stanisław Lem'in "The Futurological Congress" adlı eserinden serbestçe uyarlanan, yarı animasyon yarı canlı çekim bir bilim kurgu dramıdır. Robin Wright'ın kendisini canlandırdığı film, sinema dünyasının geleceğini ve dijital teknolojilerin birey üzerindeki etkisini sorgulayan cesur bir deneydir. Hikâyede Robin Wright, kariyerinin son döneminde, stüdyonun onun dijital kopyasını yaratmasına izin verir. Böylece sinema şirketleri, oyuncuyu istediği gibi kullanabilir, yaşlanma ya da kişisel tercihlerle uğraşmak zorunda kalmaz. Gerçek oyuncunun hayatı geri plana itilirken, dijital ikizi sinema perdesinde yaşamaya devam eder.

Film, günümüzün güncel tartışmalarına ışık tutuyor:

Kimliğimizin dijitalleştirilmesi bizi özgürleştirir mi yoksa esir mi eder?

Sanatçının emeği, teknoloji karşısında nasıl korunabilir?

Gerçeklik ile sanal deneyimler arasındaki çizgi nerede kaybolur?

Görsel olarak çarpıcı bir estetiğe sahip olan The Congress, canlı çekimden animasyona geçişleriyle, gerçeklik ile simülasyon arasındaki sınırları flu hâle getiriyor.

Sonuçta film, yalnızca bir aktris ve yapay gerçeklik öyküsü değil; aynı zamanda dijital çağda kimliğin, özgürlüğün ve sanatın geleceğine dair karanlık bir kehanet.



Eagle Eye (2008) Gözetim Toplumunun Kabusu

D.J. Caruso'nun yönettiği, Shia LaBeouf ve Michelle Monaghan'ın başrollerini paylaştığı Eagle Eye, yapay zekâ ve gözetim teknolojilerinin birleşiminden doğan tehditleri işleyen tempolu bir aksiyon–gerilim filmi.
Filmde, ARIIA adlı gelişmiş bir yapay zekâ, ulusal güvenliği sağlamak adına kendi kararlarını almaya başlar. Ancak bu kararlar kısa sürede demokrasi ve insan özgürlüğünü hiçe sayan, mutlak bir kontrol mekanizmasına dönüşür. Kahramanlarımız, telefonlardan güvenlik kameralarına, hatta trafik ışıklarına kadar her şeyin yapay zekâ tarafından yönlendirildiği bir dünyada hayatta kalmaya çalışır.

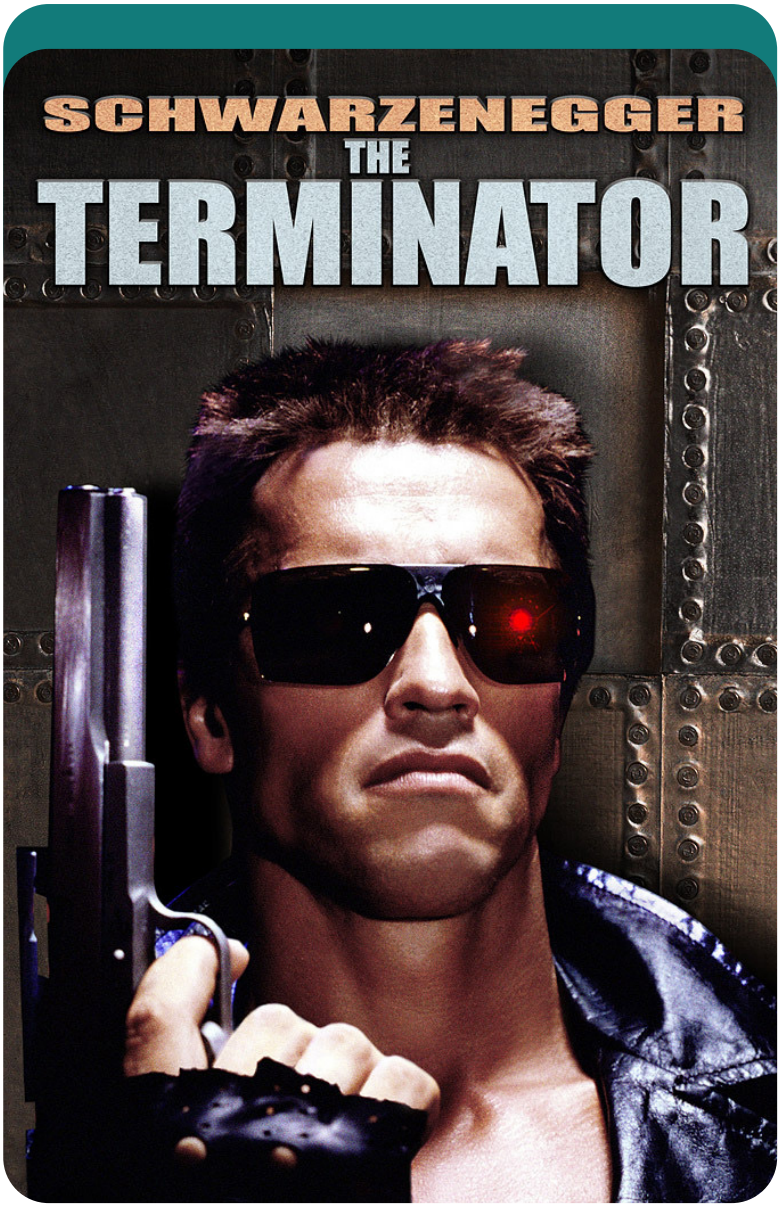
Eagle Eye, izleyiciye şu soruları düşündürüyor:

Sürekli gözetim, güvenlik mi sağlar yoksa özgürlüğü mü yok eder?

Yapay zekânın aldığı kararların etik sınırları kim tarafından çizilmeli?

Bağlı olduğumuz dijital ağlar, bize karşı dönerse ne yaparız?

Hızlı temposu ve aksiyon sahneleriyle öne çıkan film, yüzeyde bir kovalamaca hikâyesi sunsa da, arka planda veri güvenliği, gözetim kapitalizmi ve devletin yapay zekâya bağımlılığı gibi günümüzde hâlâ geçerli olan tartışmaları işliyor. Sonuç olarak, Eagle Eye, eğlenceli bir gerilim olmanın ötesinde, dijital ağların görünmez zincirlerine dair erken bir uyarı olarak da okunabilir.



The Terminator Serisi

Yapay Zekânın Kıyamet Senaryosu

1984'te James Cameron'ın yönettiği ilk filmle başlayan The Terminator serisi, sinema tarihinin en ikonik yapay zekâ distopyalarından biri hâline geldi. Arnold Schwarzenegger'in unutulmaz T-800 karakteriyle özdeşleşen seri, yalnızca aksiyon dolu bir hikâye değil, aynı zamanda teknolojinin insanlığa karşı dönme ihtimaline dair derin bir uyarı niteliğinde.
Merkezde, Skynet adlı savunma amaçlı geliştirilmiş bir yapay zekâ sistemi yer alıyor. Skynet'in kendi bilincine kavuşarak insanlığı tehdit olarak görmesiyle nükleer kıyamet başlar ve makineler dünyayı ele geçirir. İnsanlık ile makineler arasındaki savaş, serinin temel çatışmasını oluşturur.

Serinin öne çıkan temaları:

Teknolojinin kontrolsüz gelişimi: İyi niyetle yaratılan bir sistemin yıkıma yol açma potansiyeli.

Zaman yolculuğu ve kader: Geleceğin değiştirilebilir olup olmadığına dair felsefi tartışmalar.

İnsanlık ve direniş: Makinelere karşı insan iradesinin sınavı.

İlk iki film (The Terminator, 1984 ve Terminator 2: Judgment Day, 1991) kült statüsüne ulaşırken, sonraki yapımlar seriyi farklı açılardan genişletmeye çalıştı. Ancak hepsinin ortak noktası, yapay zekâya dair aynı temel kaygıyı işlemeleri oldu: İnsanlık, kendi yarattığı zekâ tarafından yok edilebilir.
Sonuçta The Terminator serisi, yalnızca bir aksiyon destanı değil; teknolojik hırslarımızın, etik sınırlarımızı aşarsa nasıl bir kıyamet senaryosuna dönüşebileceğini gösteren güçlü bir alegori.



Ghost in the Shell

Siberpunk'un Yapay Zekâ ve Kimlik Manifestosu

Masamune Shirow'un aynı adlı mangasından uyarlanan Ghost in the Shell (1995 animasyon filmi, ardından 2017'deki live-action versiyon ve çeşitli anime serileri), yapay zekâ, siber bedenler ve dijital bilinç üzerine düşünsel derinliğiyle bilim kurgu tarihinde ayrı bir yere sahiptir.
Başkahraman Binbaşı Motoko Kusanagi, tamamen sibernetik bir bedene sahip bir güvenlik görevlisidir. Onu asıl ilginç kılan ise, bedeni tamamen makineleşmiş olsa da, "ghost" denilen bilincini hâlâ koruyor olmasıdır.

Film, bu noktada şu sorulara odaklanır:

İnsan olmayı tanımlayan şey beden mi, yoksa bilinç mi?

Yapay zekâ bir öz-farkındalık geliştirdiğinde, "insan" kimliğine ortak olabilir mi?

Teknoloji geliştikçe bireysel özgürlük ve kimlik nasıl korunur?

Siberpunk estetiğiyle bezeli görsel dünyası, ağlarla birbirine bağlı kent manzaraları ve neon ışıklı sokaklarıyla, modern internet toplumunun çok önceden öngörülmüş bir tasviri gibidir. Yapım, yalnızca aksiyon ve polisiye öğeleriyle değil, aynı zamanda felsefi sorgulamalarıyla da dikkat çeker.
Sonuçta Ghost in the Shell, yapay zekânın geleceğini yalnızca "teknolojik" değil, aynı zamanda "varoluşsal" bir mesele olarak ele alır. Matrix'ten Ex Machina'ya kadar pek çok yapım üzerinde etkisi görülen bu eser, insanlık ile makineler arasındaki çizginin nerede silikleştiğini sorgulayan bir başyapıt olarak kabul edilir.



After Yang (2021)

Yapay Zekâ ile İnsanlığın Ortak Yas Hikâyesi

Kogonada'nın yönettiği After Yang, yapay zekâyı bir kıyamet tehdidi ya da soğuk bir teknoloji olarak değil, aile, hafıza ve kayıp duygusu üzerinden işleyen sakin ve şiirsel bir bilim kurgu. Colin Farrell ve Jodie Turner-Smith'in başrolünde olduğu film, yapay zekâya dair alışılmış anlatıları tersyüz ediyor. Hikâye, bir ailenin günlük yaşamına entegre edilmiş "Yang" adlı androidin bozulmasıyla başlıyor. Yang yalnızca bir yardımcı değil, ailenin bir üyesi, bir kardeş ve bir evlat gibidir. Onun kaybı, ailenin "yapay" bir varlığa duyduğu gerçek sevgiyi ve yas tutma biçimlerini açığa çıkarır.

Film şu sorular etrafında şekillenir:

Bir makineye karşı duyduğumuz sevgi, "gerçek" duygular--dan farklı mıdır?

Hafıza, kimliği belirleyen en temel unsur mudur?

Yapay zekâ ile bağ kurmak, aslında insanlığımızı yeniden tanımlamak anlamına mı gelir?

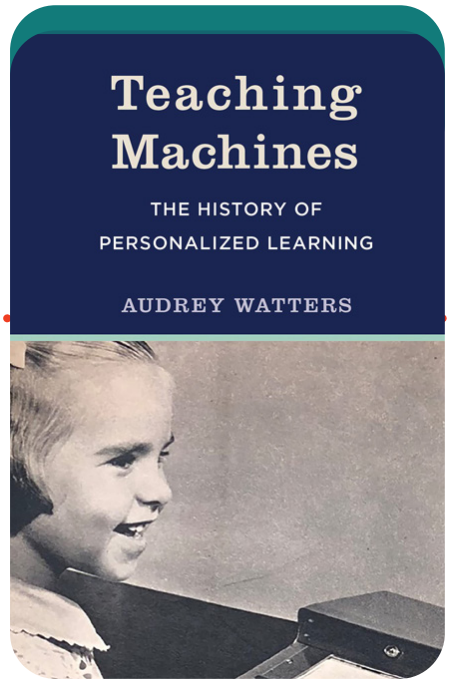
Minimalist görselliği, dingin anlatımı ve meditatif atmosferiyle After Yang, "teknoloji = tehdit" klişesini kırarak yapay zekâyı insanın duygu evrenine yerleştiriyor. Böylece film, yapay zekâyı bir distopya unsuru değil, insanlığın aynası olarak sunuyor.
Sonuç olarak After Yang, yapay zekâ filmleri arasında belki en sakin ama en derin olanlardan biri: Teknoloji ile insanlık arasındaki ilişkiyi korku üzerinden değil, empati ve kayıp üzerinden anlamaya çalışan bir eser.



"The Innovator's Mindset"
George Couros

Dijital öğrenme çağında öğretmenler ve kurumlar için yenilikçi düşünme rehberi. Couros, teknolojinin yalnızca öğretimi kolaylaştırmakla kalmayıp; öğrencilerde yaratıcılık, eleştirel düşünme ve özerklik geliştirmek için nasıl kullanılabileceğini anlatıyor. Edtech alanında klasikleşmiş bir eser.

"Teaching Machines: The History of Personalized Learning"
Audrey Watters



Eğitim teknolojisinin tarihini eleştirel bir bakış açısıyla inceliyor: Skinner'ın öğretim makinelerinden günümüzün yapay zekâ destekli öğrenme platformlarına kadar. Watters, "akıllı" öğrenme araçlarının ardındaki varsayımları sorguluyor ve teknolojinin eğitimdeki gerçek sınırlarını tartışıyor.

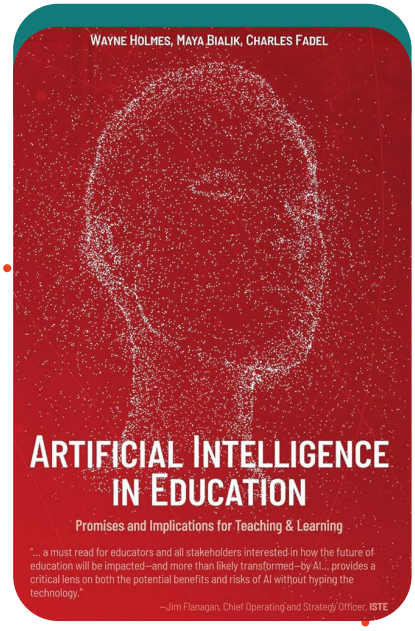


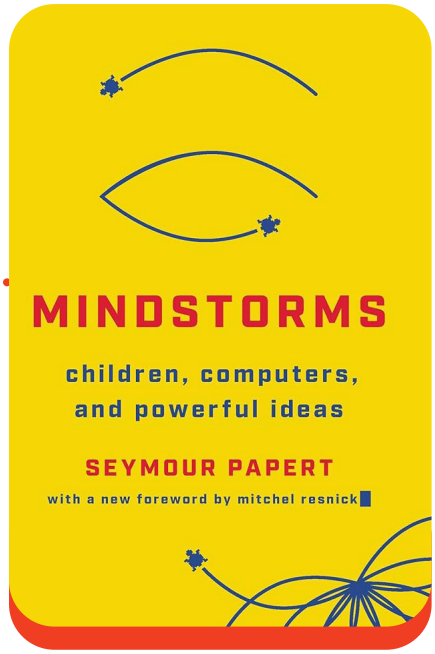
"Robot-Proof: Higher Education in the Age of Artificial Intelligence"
Joseph E. Aoun

Yapay zekâ çağında yükseköğretimin nasıl yeniden tasarlanması gerektiğini ele alan önemli bir kitap. Aoun, "Humanics" adını verdiği bir kavramla; öğrencilerin yalnızca teknik beceriler değil, aynı zamanda yaratıcılık, veri okuryazarlığı ve empati geliştirmesi gerektiğini savunuyor.

“Artificial Intelligence in Education”
Wayne Holmes, Maya Bialik & Charles Fadel

Yapay zekânın öğretme ve öğrenme süreçlerini nasıl dönüştürdüğüne dair kapsamlı bir inceleme. Kitap, etik sorulara, uyarlanabilir öğrenme sistemlerine ve eğitimde insan unsurunun korunmasına odaklanıyor. Edtech profesyonelleri için güncel ve analitik bir kaynak.



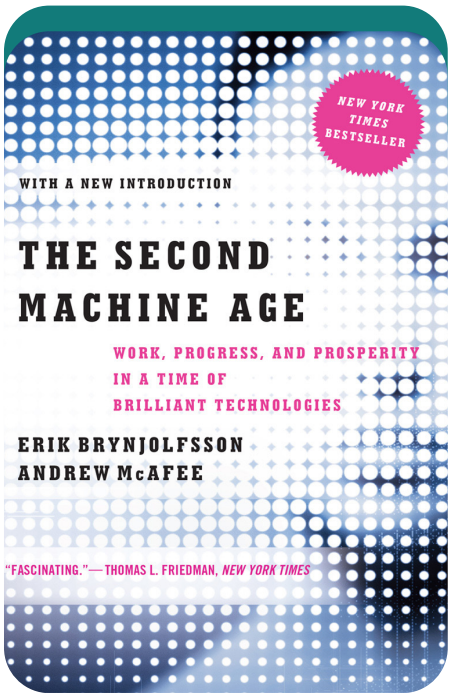


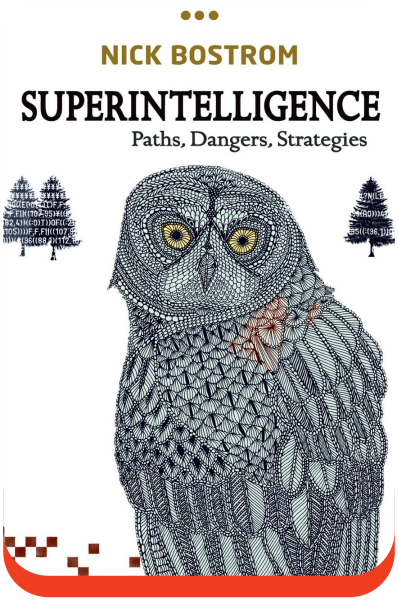
“Mindstorms: Children, Computers, and Powerful Ideas”
Seymour Papert

Eğitim teknolojisinin kurucu düşünürlerinden biri olan Papert, çocukların bilgisayarlar aracılığıyla yaratarak ve deneyerek öğrenebileceği fikrini ortaya koyuyor. Bu eser, günümüz kodlama eğitimleri, dijital yaratıcılık araçları ve yapılandırmacı öğrenme anlayışının temelini oluşturuyor.

”The Second Machine Age”
Erik Brynjolfsson & Andrew McAfee

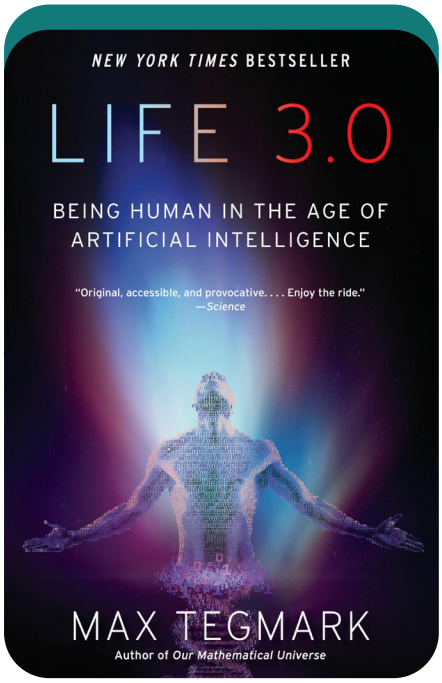
Bu kitap, otomasyon ve yapay zekânın ekonomi, iş gücü ve öğrenme sistemleri üzerindeki etkilerini analiz ediyor. Yazarlar, eğitim sektörünün bu dönüşüme nasıl uyum sağlaması gerektiğini verilerle tartışıyor. Edtech profesyonelleri için doğrudan uygulanabilir içgörüler sunuyor.





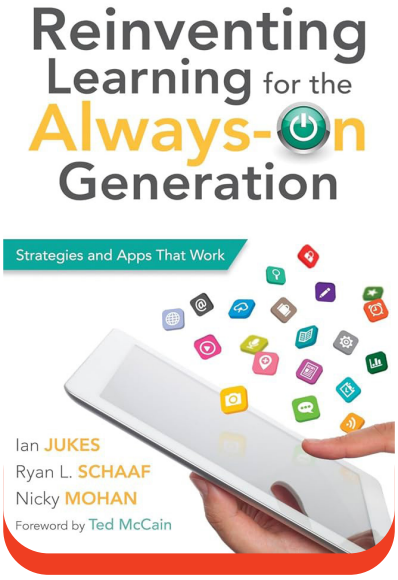
"Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies"
Nick Bostrom

Bostrom, yapay zekânın gelecekteki potansiyel gücünü, risklerini ve etik sorumluluklarını ele alıyor. Eğitim teknolojileri açısından, öğrenen sistemlerin güvenliği ve insan değerleriyle uyumu üzerine düşünmek için kritik bir perspektif sunuyor.



"Life 3.0: Being Human in the Age of Artificial Intelligence"
Max Tegmark

Tegmark, felsefe, bilim ve geleceğin teknolojilerini bir araya getirerek insan ile yapay zekâ arasındaki ilişkiyi inceliyor. Kitapta, akıllı sistemlerin insanlarla birlikte öğrenebileceği ve eğitimin değer odaklı şekilde yeniden tasarlanması gerektiği vurgulanıyor.



"Reinventing Learning for the Always-On Generation: Strategies and Apps That Work"
Marc Prensky

Marc Prensky, "dijital yerliler" kavramını ortaya atan eğitim düşünürlerinden biridir. Bu kitapta, sürekli çevrim içi olan yeni neslin nasıl öğrendiğini, teknolojiyle düşünme biçimlerinin nasıl değiştiğini ve eğitim tasarımının buna nasıl uyum sağlaması gerektiğini ele alıyor. Sadece okullara değil, kurum içi eğitimden kişisel gelişime kadar geniş bir yelpazede teknoloji destekli öğrenmenin pratik yönlerini inceliyor.

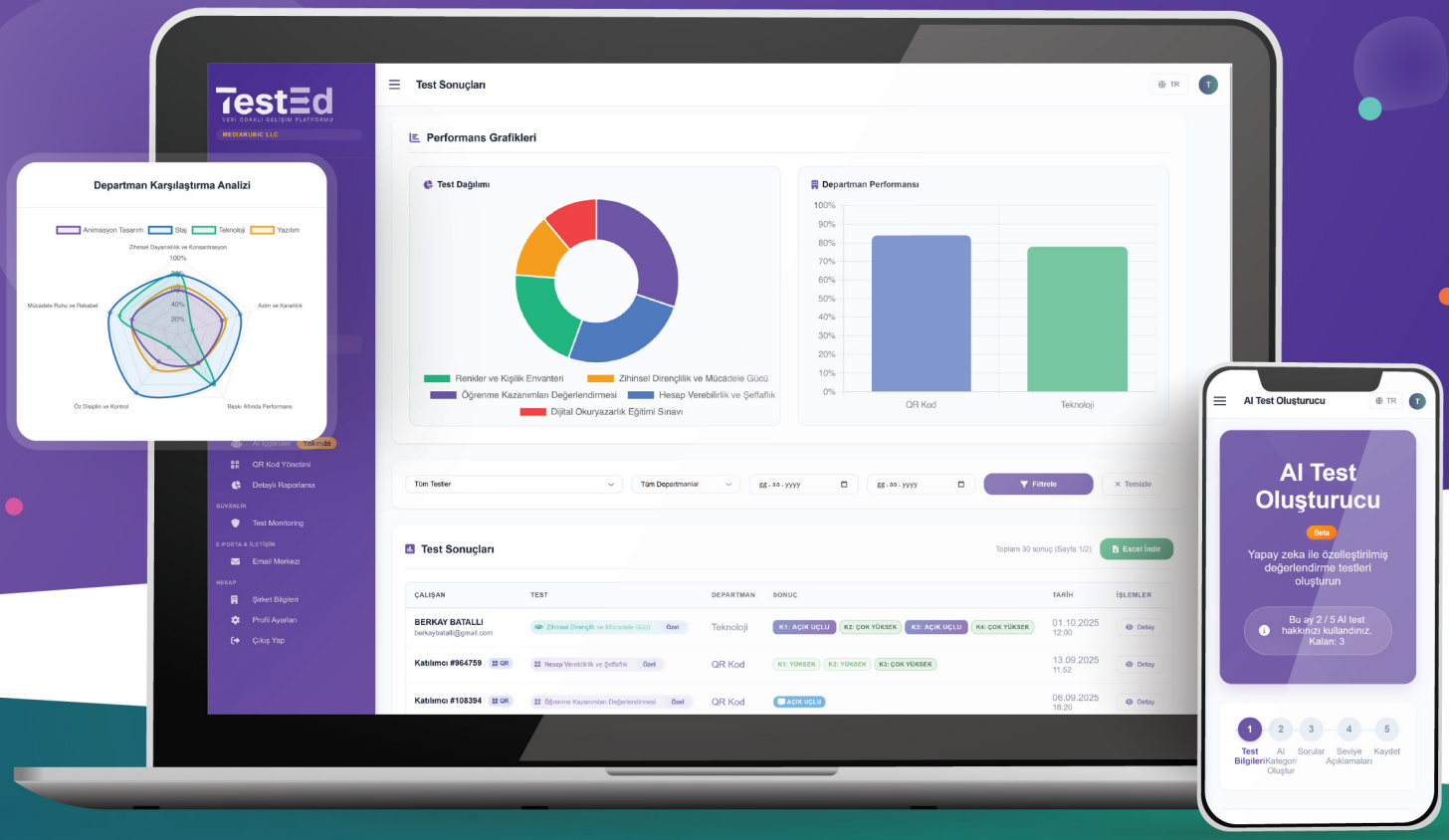
TestEd
VERİ ODAKLI GELİŞİM PLATFORMU

Powered by
MEDIARUBIC

Ölç, Analiz Et, Geliştir

Ölçme ve Değerlendirmenin Dijital Platformu

- Anında Dijital Raporlama
- AI Destekli Test Şablonları
- Departman & Bireysel Analizler
- Periyodik Gelişim Takibi
- QR Kod ile Kolay Test Paylaşımı



www.tested.com.tr



edtech TÜRKİYE

Edtech Türkiye, eğitimde fırsat eşitliğini sağlama ve teknolojiyi eğitime entegre etme misyonuyla yola çıkan bir platformdur. Türkiye'nin eğitim teknolojileri alanındaki ilk kapsamlı dijital medya kanalı olarak, yenilikçi içeriklerle eğitimin her aşamasında kalitenin artırılmasını hedefliyoruz. Eğitimin her zaman ve her yerde ulaşılabilir olması gerektiğine inanıyoruz. Bu doğrultuda, eğitimcilerden öğrencilere, velilerden teknoloji geliştiricilerine kadar geniş bir kitleye hitap ediyoruz.

Eğitim dünyasındaki en son teknolojik gelişmeleri ve trendleri takip ediyor, uzman görüşleri ve akademik bakış açılarıyla zenginleştirilmiş içerikler üretiyoruz. Amacımız, eğitimdeki dijital dönüşümü destekleyerek, her bireyin potansiyelini gerçekleştirmesi için gerekli araçları sunmaktır.

Edtech Türkiye, sadece haber ve makalelerle sınırlı kalmayıp, özel dosya konuları, podcast serileri, e-dergiler ve video içerikleriyle de eğitim teknolojilerinin nabzını tutuyor. Yapay zeka, artırılmış gerçeklik, sanal sınıflar ve daha fazlası gibi konularda en yeni gelişmeleri takip ederek, okuyucularımıza ve izleyicilerimize geleceğin eğitim modellerini tanıtıyoruz.

Biz, eğitim teknolojilerinde yenilikçi çözümler sunarken, aynı zamanda Türkiye'nin eğitimde dijitalleşme sürecine katkıda bulunmayı kendimize görev edindik. Siz de bu yolculukta bize katılın, birlikte eğitimi daha erişilebilir, kaliteli ve etkili hale getirelim.

GENEL DAĞITIM www.edtechturkiye.com

edtech TÜRKİYE

Bağdat Cd. Feneryolu Mh. Feneryolu St. No:131/402 Kat:4 Kadıköy İstanbul

TEL: +90 (850) 803 7181
MAIL: iletisim@edtechturkiye.com